

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JUMLAH
OUTMIGRASI INTERNASIONAL TENAGA KERJA DI PROVINSI JAWA
TIMUR TAHUN 2014 – 2019**

SKRIPSI

**Disusun oleh
Septi Ardiyana
175020100111002**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2021

**AN ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE NUMBER OF
INTERNATIONAL OUT-MIGRATIONS OF WORKFORCE IN EAST JAVA
IN THE PERIOD OF 2014-2019**

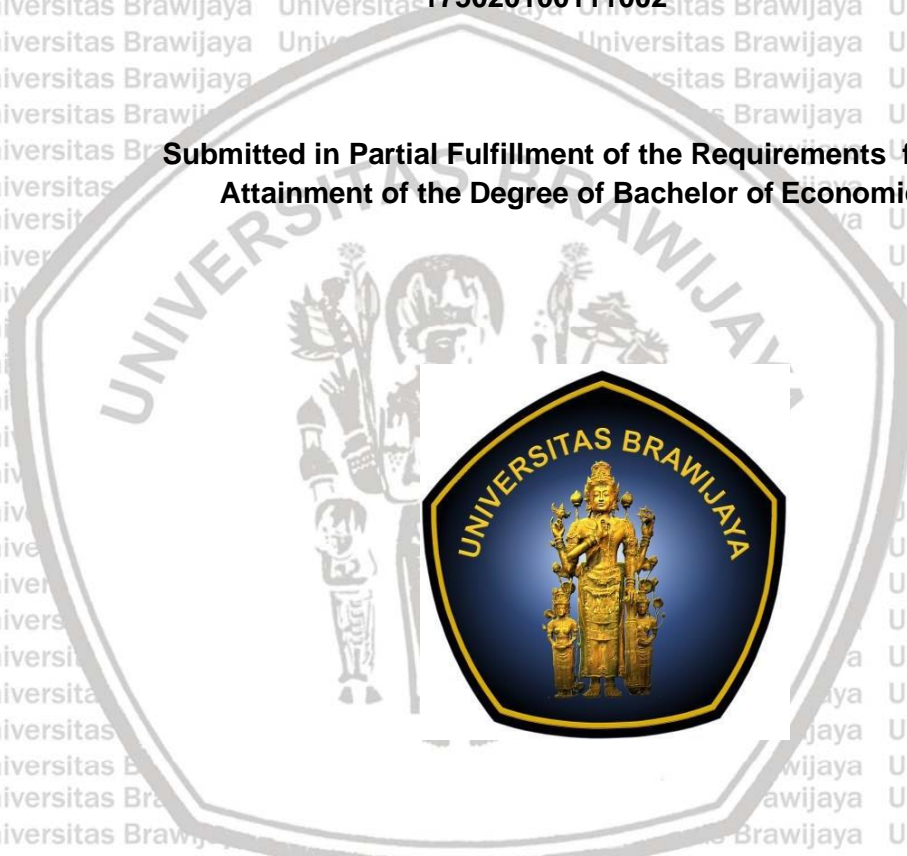
MINOR THESIS

By:

Septi Ardiyana

175020100111002

**Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Attainment of the Degree of Bachelor of Economics**



**DEPARTMENT OF ECONOMICS
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi Internasional
Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019**

Yang disusun oleh:

Nama : Septi Ardiyana

NIM : 175020100111002

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Program Studi : S-1 Ekonomi Pembangunan

Konsentrasi : Perencanaan Pembangunan

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Atu Bagus Wiguna, SE., ME.

NIP. 2016079101181001

(Dosen Pembimbing)

2. Dr. Rachmad Kresna Sakti, SE., M.Si.

NIP. 196311161990021001

(Dosen Penguji I)

3. Shofwan, SE., M.Si.

NIP. 197305172003121002

(Dosen Penguji II)

Malang, 12-8-2021

Ketua Progam Studi

S-1 Ekonomi Pembangunan

Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D

NIP. 196503111989032001

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi Internasional
Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019**

Yang disusun oleh:

Nama : Septi Ardiyana

NIM : 175020100111002

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Program Studi : S-1 Ekonomi Pembangunan

Konsentrasi : Perencanaan Pembangunan

Disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif.

Mengetahui.

Ketua Program Studi

S-1 Ekonomi Pembangunan

Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D

NIP. 196503111989032001

Malang, 15 Juli 2021

Dosen Pembimbing

Atu Bagus Wiguna, S.E., M.E.

NIP. 2016079101181001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Septi Ardiyana

NIM : 175020100111002

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Program Studi : S-1 Ekonomi Pembangunan

Konsentrasi : Perencanaan Pembangunan

Alamat : Jln. Bendungan Sutami, 1A (gang silet), RT.01/RW.02, No.65,
Kel. Sumber Sari, Kec. Lowokwaru, Malang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKIRPSI yang berjudul:

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi
Internasioanal Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019**

Yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juli 2021

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,



Atu Bagus Wiguna, S.E., M.E.
NIP. 2016079101181001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan,
S-1 Ekonomi Pembangunan



Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D
NIP. 196503111989032001

Yang membuat pernyataan,



Septi Ardiyana
NIM. 175020100111002

RIWAYAT HIDUP

Nama : Septi Ardiyana

TTL : Ngawi, 29 September 1998

Alamat : Dsn. Kapungan, RT.01/RW.03, Dsa. Dawung, Kec. Jogorogo,
Kab. Ngawi, Jawa Timur.

Alamat Email : septiardiyan6@gmail.com

Riwaya Pendidikan

2006 – 2011 : SDN Dawung 3

2011 – 2014 : SMPN 1 Jogorogo

2014 – 2017 : SMAN 1 Ngawi

2017 – 2021 : S1 Ekonomi Pembangunan Universitas Brawijaya Malang

Pengalaman Organisasi

1. Forum Studi Islam dan Lingkungan 2017-2018

Staf Departemen Sosial Masyarakat

2. Dewan Perwakilan Mahasiswa 2019

Staf Departemen Aspirasi Mahasiswa

Pengalaman Kepanitiaan

1. Sekertaris Divisi Konsumsi pada “Muktamar FORSTILLING 2018”
2. Staf Divisi Administrasi pada “Islamic In Focus FORSTILLING 2018”
3. Staf Divisi Konsumsi pada “Raja Brawijaya Universitas Brawijaya 2018”
4. Sekertaris Pelaksana pada “Islamic Children’s Character Building FORSTILLING 2018”
5. Sekertaris Devisi Acara pada “Wisata Qurban FORSTILLING 2018”
6. Koordinator Devisi Konsumsi pada “Aspirasi Day DPM 2019”
7. Staf Devisi Acara pada “Kelas Legislatif DPM 2019”

Pengalaman Magang

1. Unit Jaminan Mutu Jurusan Ilmu Ekonomi FEB UB

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi Internasional Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2014 – 2019”**. Tidak lupa shalawat serta salam penulis ucapkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan tauladan terbaik sepanjang masa. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya doa, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan motivasi, dorongan, semangat, doa serta kekuatan yang sangat luar biasa dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Atu Bagus Wiguna, SE., ME. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan dan nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
3. Bapak Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Rer. Pol. Wildan Syafitri, SE., ME. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Ibu Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Bapak Dr. Rachmad Kresna Sakti, SE., M.Si. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak Shofwan, SE., M.Si. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyempurnakan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan tenaga pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya khususnya Jurusan Ilmu Ekonomi Program Studi Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan banyak ilmu dan wawasan yang bermanfaat bagi penulis. Serta segenap karyawan dan staff jurusan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.

9. Kedua kakak saya Anto Pratikno dan Aris Widodo serta saudara kembar saya Septi Ardiyani dan juga semua saudara serta kerabat saya yang telah memberikan doa dan semangat baik dalam bentuk moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini.

10. Sahabat saya Alifia Nadia Tsamara yang telah memberikan doa dan semangat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

11. Seluruh teman-teman Ekonomi Pembangunan angkatan 2017 yang telah membantu dalam proses perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Semoga dengan berakhirnya masa perkuliahan ini tidak memutuskan tali silaturahmi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik pada teknis penulisan maupun dalam materi yang disampaikan. Oleh karena itu kritik, saran, serta masukan yang membangun sangat penulis harapkan guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang
Penulis



Septi Ardiyani
NIM. 175020100111002

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi Internasional Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

Septi Ardiyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Brawijaya Email: septiardiyanas6@gmail.com

ABSTRAK

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi dengan jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja tertinggi di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut. Namun faktanya, jumlah pengaduan yang dilaporkan oleh Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Provinsi Jawa Timur masih cenderung cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Jawa Timur ditengah tingginya jumlah pengaduan yang telah dilaporkan oleh para pekerja migran Indonesia yang lain. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel untuk melihat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, dimana variabel terikat adalah jumlah outmigrasi tenaga kerja sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah PDRB, kemiskinan, upah minimum, dan tingkat pendidikan. Dari 4 variabel yang diteliti dapat diperoleh hasil yaitu variabel PDRB berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, Variabel kemiskinan dan upah minimum berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, dan variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Kata kunci: migrasi, outmigrasi internasional.

An Analysis of Factors Influencing the Number of International Out-Migrations of Workforce in East Java in the Period of 2014-2019

Septi Ardiyana

Faculty of Economics and Business Brawijaya

University Email: septiardiyana6@gmail.com

ABSTRACT

East Java is one of the provinces with the highest number of international labor outmigrations in Indonesia over the last three years. However, in fact, the number of complaints reported by Indonesian Migrant Workers from East Java Province still tends to be quite high. This study aims to analyze what factors influence the number of international outmigration workers from East Java Province in the midst of the high number of complaints that have been reported by other Indonesian migrant workers. This study uses panel data regression analysis to see the relationship between the dependent variable and the independent variable, where the dependent variable is the number of labor outmigration while the independent variables used are GDP, poverty, minimum wage, and education level. From the 4 variables studied, the results obtained are that the GDP variable has an insignificant and negative effect on the number of international labor outmigration in East Java Province, the poverty variable and the minimum wage have a significant and negative effect on the number of international labor outmigration in East Java Province, and The education level variable has a significant and positive effect on the number of international labor outmigration in East Java Province.

Keywords: migration, international outmigration.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang.....	17
1.2 Rumusan Masalah.....	28
1.3 Tujuan Penelitian.....	29
1.4 Manfaat Penelitian.....	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	31
2.1 Kerangka Teori	31
2.1.1 Konsep Migrasi.....	31
2.1.2 Konsep Tenaga Kerja.....	43
2.1.3 Konsep PDRB.....	44
2.1.4 Konsep Kemiskinan	46
2.1.5 Konsep Upah Minimum.....	48
2.1.6 Konsep Pendidikan	48
2.2 Hubungan Antar Variabel Dependen dan Independen.....	50
2.2.1 Hubungan Antara PDRB dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja.....	50
2.2.2 Hubungan Antara Kemiskinan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja.....	51
2.2.3 Hubungan Antara Upah Minimum dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja	52
2.2.4 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja.....	54
2.3 Kerangka Berfikir Penelitian.....	55
2.4 Penelitian Terdahulu.....	55
2.5 Hipotesis Penelitian	60

BAB III METODE PENELITIAN	62
3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	63
3.4 Populasi dan Penentuan Sampel	65
3.5 Metode Pengumpulan Data	66
3.6 Metode Analisis	66
3.6.1 Analisis Regresi Data Panel	66
3.6.2 Memilih Metode Estimasi Regresi Data Panel	69
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	71
4.2 Deskripsi Data	73
4.2.1 Deskripsi Out-Migrasi Tenaga Kerja	73
4.2.2 Deskripsi PDRB	75
4.2.3 Deskripsi Kemiskinan	77
4.2.4 Deskripsi Upah Minimum	78
4.2.5 Deskripsi Tingkat Pendidikan	80
4.3 Pemilihan Model dan Metode Estimasi	82
4.3.1 Uji Chow	82
4.3.2 Uji Hausman	83
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	85
4.4.1 Uji Normalitas	85
4.4.2 Uji Multikolinearitas	85
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	86
4.4.4 Uji Autokorelasi	87
4.5 Hasil dan Pembahasan	89
4.6 Uji Hipotesis	91
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	92
4.6.3 Uji Parsial (Uji T)	93
4.7 Pembahasan Hasil Analisis	96
4.7.1 Pengaruh PDRB Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja	96
4.7.2 Pengaruh Kemiskinan Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja	103
4.7.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja	110
4.7.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja	115
4.8 Implikasi Penelitian	121
BAB V PENUTUP	124

5.1	Kesimpulan.....	124
5.2	Saran.....	125
	DAFTAR PUSTAKA.....	126
	LAMPIRAN.....	132



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Jumlah Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Yang Melakukan Outmigrasi Ke Negara Lain Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2014- 2019	26
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	56
Tabel 4.1: Hasil Uji Chow	83
Tabel 4.2: Hasil Uji Hausman	84
Tabel 4.3: Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas	85
Tabel 4.4: Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	86
Tabel 4.5: Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedasitas	87
Tabel 4.6: Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi	88
Tabel 4.7: Hasil Uji Regresi Model <i>Fixed Effect</i>	89
Tabel 4.8: Hasil Uji Simultan (Uji F)	92
Tabel 4.9: Hasil Uji Parsial (Uji T)	93
Tabel 4.10: Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama	102
Tabel 4.11: Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1:	Jumlah Pengaduan Pekerja Outmigrasi Indonesia Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019.....	19
Gambar 1.2:	Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Dan Daerah Lainnya Yang Melakukan Outmigrasi Ke Negara Lain Tahun 2014-2019.....	20
Gambar 1.3:	Laju Pertumbuhan PDRB Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 (Dalam Persen)	22
Gambar 1.4:	Presentase Penduduk Miskin Provinsi Jawa Timur Dan Nasional Tahun 2014-2019	23
Gambar 1.5:	Perbandingan Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Dan Negara Tujuan Outmigrasi Pada Tahun 2014 – 2019	24
Gambar 2.1:	Faktor Daerah Asal, Daerah Tujuan, serta Rintangan Antara di dalam Keputusan Bermigrasi.....	37
Gambar 2.2:	Model Migrasi Todaro	39
Gambar 2.3:	Kerangka Berfikir Penelitian	55
Gambar 4.1:	Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur	72
Gambar 4.2:	Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	74
Gambar 4.3:	Laju Pertumbuhan PDRB Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019	76
Gambar 4.4:	Presentase Penduduk Miskin Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019	77
Gambar 4.5:	Upah Minimum Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019	79
Gambar 4.6:	Presentase Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019	81
Gambar 4.7:	Tren Peningkatan Unit Usaha Industri Besar dan Sedang di beberapa Kabupaten Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	97
Gambar 4.8:	Perbedaan Nilai PDRB Di Provinsi Jawa Timur dengan Beberapa Negara Tujuan Outmigrasi (USD)	99

Gambar 4.9: Perbedaan Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Timur dengan Beberapa Negara Tujuan Migrasi (persen)	100
Gambar 4.10: Rata-rata Perbandingan antara Laju PDRB dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Pada Tahun 2014-201	101
Gambar 4.11: Indeks Kedalaman dan Keparahan Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	105
Gambar 4.12: Perbedaan Tingkat Kemiskinan Ekstrem Indonesia dan Negara Tujuan Outmigrasi	106
Gambar 4.13: Cost Of Living Index Provinsi Jawa Timur dengan Negara Tujuan Outmigrasi	106
Gambar 4.14: Rata-rata Perbandingan antara Kemiskinan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	108
Gambar 4.15: Rata-Rata Upah Minimum di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	112
Gambar 4.16: Rata-rata Perbandingan antara Upah Minimum dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-201	113
Gambar 4.17: Rata-rata Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	116
Gambar 4.18: Rata-rata Perbandingan antara Tingkat Pendidikan SD dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	118
Gambar 4.19: Rata-rata Perbandingan antara Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019	120

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perpindahan penduduk adalah sebuah peristiwa sosial yang kerap kali terjadi di dunia terutama di beberapa negara yang sedang berkembang.

Peristiwa migrasi ini menjadi salah satu penyebab yang berpengaruh terhadap pertumbuhan penduduk selain kelahiran serta kematian di suatu daerah (Suryaningsih, 2018). Suatu wilayah dengan penambahan penduduk yang

cenderung besar akan berakibat pada bertambahnya pula tenaga kerja yang sama tingginya dengan pertumbuhan jumlah penduduk tersebut. Berdasarkan pada teori *push and pull factors* atau bisa juga disebut dengan faktor penarik dan pendorong, keputusan seseorang untuk melakukan outmigrasi di dasari oleh beberapa alasan. Faktor pendorong outmigrasi yang ada pada daerah asal biasanya adalah masalah banyaknya pengangguran yang disebabkan karena pertumbuhan penduduk yang tinggi dan minimnya lapangan pekerjaan, serta fasilitas pendidikan yang kurang memadai. Sedangkan faktor penarik yang berasal dari daerah tujuan biasanya adalah upah tinggi, kurangnya usia produktif yang ada di negara tujuan sehingga tersedia banyak lapangan pekerjaan, dan juga adanya fasilitas pendidikan yang memadai (Everett S. Lee dalam Puspisanti, 2014).

Outmigrasi tenaga kerja menjadi sebuah fenomena yang memiliki peran penting bagi sebagian besar negara atau daerah. Berdasarkan beberapa penelitian, outmigrasi tenaga kerja mempunyai dampak positif baik bagi tenaga kerja itu sendiri, bagi daerah asal, dan bagi keluarga tenaga kerja tersebut.

Dalam penelitian (Testaverde dkk, 2017) mengatakan bahwa pekerja migran dapat memperoleh manfaat dari outmigrasi karena dapat memperoleh peluang

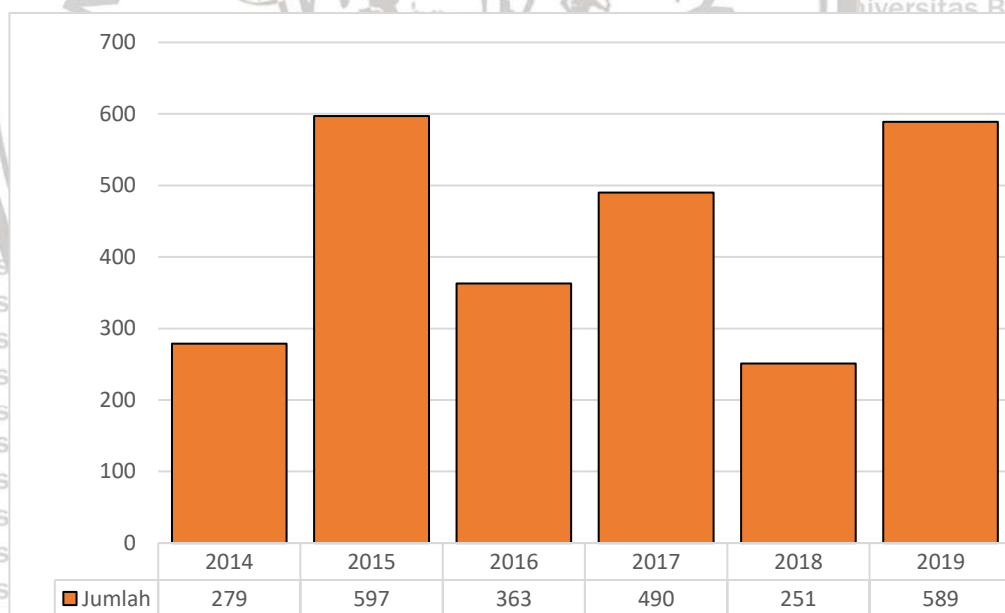
kerja yang baru. Selain itu adanya tingkat upah yang berbeda antar negara atau daerah membuat tenaga kerja lebih termotivasi untuk melakukan outmigrasi tenaga kerja guna menghasilkan pendapatan yang cenderung lebih banyak apabila membandingkan dengan upah di negara tempat mereka berasal, contohnya adalah upah setiap bulan di negara Malaysia yang 3 kali lebih tinggi jika dibandingkan dengan upah setiap bulan di Indonesia. Manfaat dari outmigrasi pun dapat dirasakan oleh anggota keluarga yang tidak melakukan outmigrasi, mereka menerima remitans yang dapat meningkatkan uang belanja serta dapat menurunkan kemiskinan. Bagi daerah asal, dengan adanya outmigrasi memiliki dampak positif pada pertumbuhan ekonomi. Contohnya yaitu negara Malaysia, dimana penelitian menunjukkan apabila terjadi peningkatan netto 10% pekerja migran yang memiliki keterampilan cenderung rendah akan meningkatkan realisasi PDB sebanyak 1,1% Ahsan (2014 dalam Testaverde dkk, 2017).

Namun selain beberapa dampak positif yang sudah dijelaskan di atas, dalam beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa outmigrasi tenaga kerja juga mempunyai beberapa dampak negatif. Salah satu dampak negatif outmigrasi tenaga kerja bagi daerah asal yaitu adanya *brain drain* yaitu berkurangnya SDM terampil di daerah atau negara asal karena mereka memilih untuk melakukan outmigrasi menuju negara yang maju dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya (Testaverde dkk, 2017). Selain itu bagi para pekerja migran, resiko yang di tanggung selama mereka bekerja di negara lain juga sangat tinggi. Banyaknya kasus kekerasan atau kejahatan lainnya yang di alami oleh beberapa pekerja migran menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja selama berada di negara lain belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Namun sepertinya hal tersebut tidak menyurutkan niat para pekerja migran

untuk tetap melakukan migrasi, seperti halnya yang terjadi di Provinsi Jawa Timur.

Provinsi Jawa Timur ialah provinsi dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang cukup banyak di Indonesia apabila membandingkan dengan beberapa provinsi lainnya. Sayangnya, tingginya angka tersebut juga diikuti dengan tingginya resiko yang harus mereka tanggung selama bekerja di negara lain. Hal tersebut dibuktikan dengan tingginya jumlah pengaduan yang dilaporkan oleh tenaga kerja yang melakukan outmigrasi di Jawa Timur melalui data dari BNP2TKI yang menunjukkan jumlah pengaduan yang cenderung mengalami peningkatan.

Gambar 1.1 Jumlah Pengaduan Pekerja Outmigrasi Indonesia Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



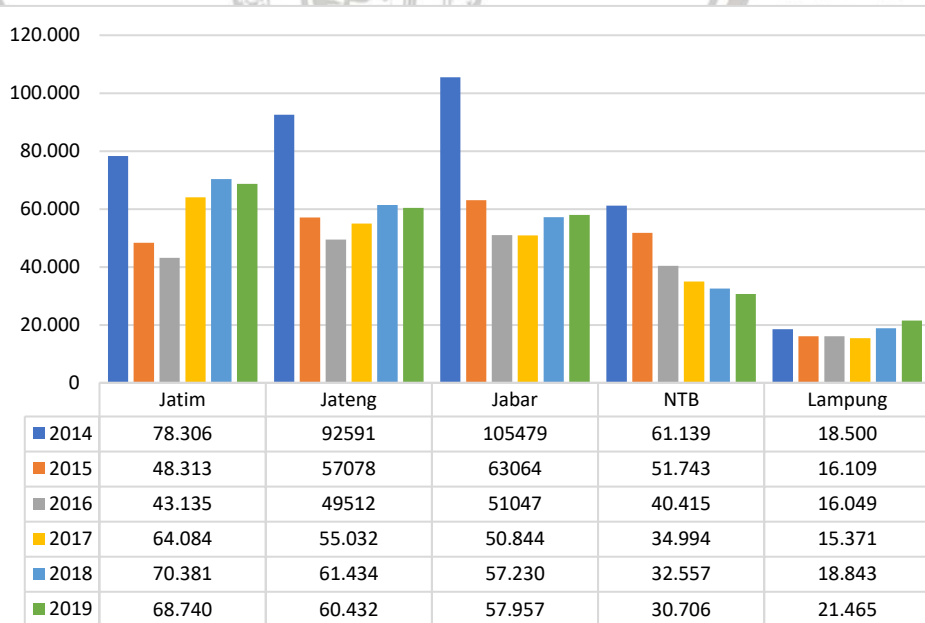
Sumber: BNP2TKI

Menurut gambar 1.1 di atas memperlihatkan bahwasanya jumlah pengaduan pekerja migran masih cukup tinggi di Provinsi Jawa Timur. Jenis pengaduan yang dilaporkan pun juga sangat beragam, pada tahun 2019 jenis

pengaduan tertinggi yang di laporkan oleh pekerja migran yang melakukan outmigrasi ke negara lain yaitu *overstay*, pengaduan mengenai gaji yang tidak di bayar, pengaduan mengenai pekerja migran yang sakit, pengaduan mengenai TKI yang ingin dipulangkan, pengaduan mengenai pemberhentian kontrak kerja ketika masa perjanjian kerja belum berakhir, pengaduan mengenai pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan juga paspor atau berkas lainnya yang ditahan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS).

Tingginya angka pengaduan yang di laporkan oleh pekerja migran di atas sepertinya tidak mempengaruhi keputusan tenaga kerja Provinsi Jawa Timur untuk tetap melakukan outmigrasi ke negara lain. Hal tersebut di buktikan dengan tetap tingginya jumlah pekerja migran yang melakukan outmigrasi ke negara lain di Provinsi Jawa Timur. Meskipun dalam data pada tahun 2019 mengalami penurunan, namun angka tersebut masih merupakan yang tertinggi di Indonesia

Gambar 1.2 Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Dan Daerah Lainnya Yang Melakukan Outmigrasi Ke Negara Lain Tahun 2014-2019

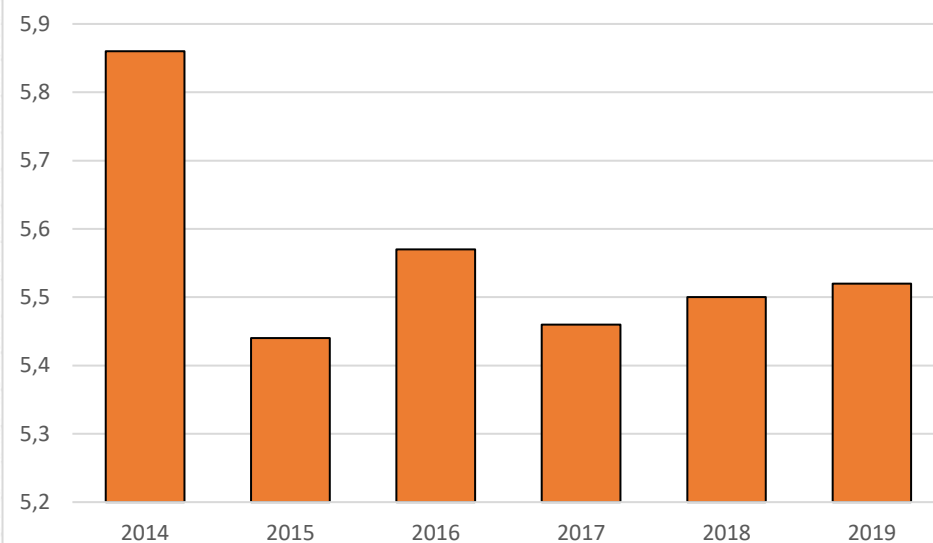


Sumber: BNP2TKI

Menurut gambar 1.2 di atas menunjukkan bahwasanya tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Jawa Timur dan memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke negara lain cukup tinggi. Provinsi Jawa Timur menjadi daerah yang paling tinggi mengirimkan pekerja migran ke negara lain selama periode tahun 2017 hingga 2019. Ketika tahun 2017 jumlah outmigrasi yaitu 64.084 pekerja, lalu tahun 2018 sejumlah 70.381 pekerja, serta tahun 2019 yaitu sejumlah 68.740 pekerja. Tingginya angka outmigrasi di Jawa Timur ini menandakan bahwa penciptaan kesempatan kerja masih belum bisa menyerap seluruh tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, maka dari itu mereka memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke negara lain.

Namun di tengah tingginya jumlah tenaga kerja Provinsi Jawa Timur yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke negara lain, nyatanya di Provinsi Jawa Timur PDRB atau Produk Domestik Regional Bruto menunjukkan tren yang semakin baik dalam 3 tahun terakhir. Peningkatan PDRB memiliki hubungan dengan ketersediaan kesempatan kerja. Tingkat kesempatan kerja di suatu daerah biasanya selalu mengalami perubahan setiap saat, hal tersebut tergantung pada waktu serta kondisi perekonomian yang ada di daerah tersebut. Artinya, besarnya kesempatan kerja di suatu daerah sangat peka terhadap perubahan ekonomi (Martasari, 2014).

Gambar 1.3 Laju Pertumbuhan PDRB Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 (Dalam Persen)



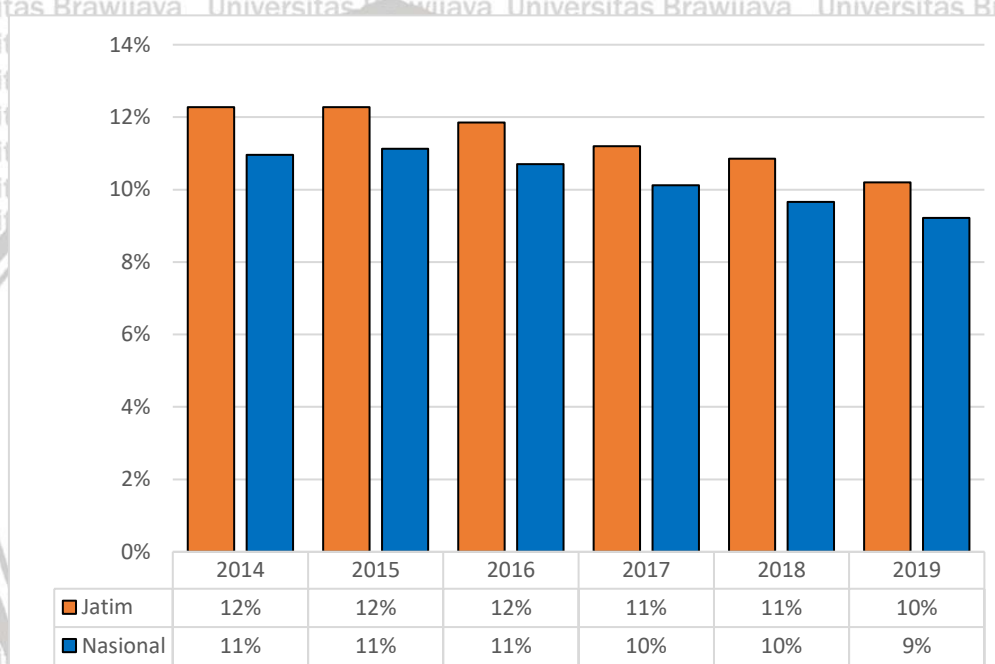
Sumber: Badan Pusat Statistika Jatim

Menurut gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa Laju Pertumbuhan PDRB di Jawa Timur menunjukkan tren yang meningkat pada tahun 2017 hingga 2019 meskipun mengalami penurunan pada tahun 2015 dan 2017. Laju PDRB di Provinsi Jawa Timur ketika tahun 2014 yaitu 5.86% serta ketika tahun 2019 mengalami penurunan menjadi sebanyak 5.52%. Dengan adanya tren peningkatan Laju PDRB di Provinsi Jawa Timur tersebut nyatanya masih belum bisa meningkatkan jumlah kesempatan kerja yang mampu menampung seluruh tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Sehingga dengan minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia membuat tenaga kerja mengambil keputusan untuk melakukan outmigrasi ke luar negeri lain dengan harapan dapat memperbaiki taraf hidup atau bisa lepas dari kemiskinan.

Berdasarkan penelitian oleh *International Labour Organization (ILO)* dalam bukunya yang berjudul *Migration: Opportunities and challenges for poverty reduction* (2004) mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat

antara outmigrasi dan juga kemiskinan. Outmigrasi dianggap sebagai salah satu cara untuk dapat keluar dari kemiskinan yang dialami. Namun, ada kalanya kemiskinan justru menjadi penyebab seorang tenaga kerja memutuskan untuk melakukan outmigrasi tenaga kerja ke negara lain. Di Provinsi Jawa Timur sendiri presentase penduduk miskin mengalami penurunan.

Gambar 1.4 Presentase Penduduk Miskin Provinsi Jawa Timur Dan Nasional Tahun 2014-2019



Sumber: BPS Provinsi Jatim

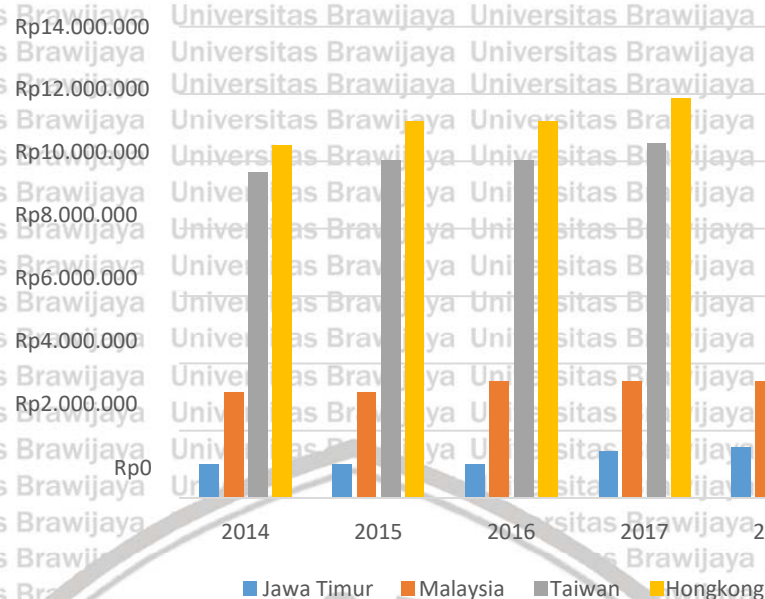
Menurut gambar 1.4 di atas menunjukkan presentasi angka kemiskinan di Jawa Timur menunjukkan tren menurun. Meskipun dalam tabel angka kemiskinan terlihat menurun tapi nyatanya presentase tersebut cenderung lebih tinggi jika dibanding dengan presentase angka kemiskinan yang ada di tingkat nasional. Pada tahun 2014 presentase kemiskinan di Jawa Timur mencapai 12% dan mengalami penurunan hingga pada tahun 2019 menjadi sebesar 10%.

Masih tingginya angka kemiskinan di Jawa Timur ini lah yang pada akhirnya dijadikan alasan mengapa tenaga kerja memutuskan melakukan

outmigrasi ke negara lain. Karena berdasarkan penelitian Stark (1991 dalam ILO 2004) menyebutkan bahwa outmigrasi dapat dijadikan sebagai alternatif guna meningkatkan penghasilan keluarga. Penghasilan atau upah yang diperoleh dari hasil outmigrasi juga memiliki peranan dalam menurunkan kemiskinan di daerah asal para pekerja migran, karena sebagian besar upah yang diterima para pekerja migran biasanya akan dikirim kembali kepada anggota keluarga yang ada di daerah asalnya.

Tingginya upah yang ditawarkan merupakan salah satu faktor penarik dari daerah tujuan yang dapat menarik tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi ke negara lain. Upah minimum yang ditawarkan oleh Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp1.630.059/bulan. Sedangkan di 3 negara yang merupakan tujuan utama para pekerja migran ini menawarkan upah minimum yang sangat tinggi apabila dibanding dengan upah yang ditawarkan di Provinsi Jawa Timur, Malaysia misalnya pada tahun 2019 menawarkan upah minimum sebesar Rp3.816.430/bulan, sedangkan Taiwan menawarkan upah minimum sebesar Rp11.579.880/bulan, dan Hongkong menawarkan upah minimum sebesar Rp12.926.208/bulan.

Gambar 1.5 Perbandingan Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Dan Negara Tujuan Outmigrasi Pada Tahun 2014 – 2019



Sumber: BPS dan <https://id.tradingeconomics.com/countries>

Menurut gambar 1.5 di atas menunjukkan adanya perbedaan yang cukup banyak antara upah minimum yang ditawarkan di Provinsi Jawa Timur dengan upah minimum di Malaysia, Taiwan, dan juga Hongkong. Tingginya upah tersebut berlaku baik bagi tenaga kerja informal ataupun formal, namun biasanya gaji pekerja formal akan jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerja informal.

Pekerja migran yang berasal dari Provinsi Jawa Timur kebanyakan merupakan tenaga kerja berketerampilan cukup rendah. Maka, sebagian besar pekerja migran dari Jawa Timur yang melakukan outmigrasi di negara lain bekerja di bagian informal. Pekerjaan para tenaga kerja di bagian informal contohnya adalah pembantu dan pengasuh biasanya tidak memerlukan latar belakang pendidikan yang tinggi, pekerjaan tersebut hanya memerlukan keterampilan dan juga ketelatenan dalam mengerjakannya. Maka dari itu kebanyakan dari pekerja migran yang berasal dari Provinsi Jawa Timur

merupakan tamatan SD dan SMP.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Yang Melakukan Outmigrasi Ke Negara Lain Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2014- 2019

Pendidikan	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pasca Sarjana	9	2	2	8	3	6
Sarjana	475	268	227	220	207	260
Diploma	1.652	374	244	319	307	334
SMA	23.426	15.724	15.985	14.322	17.730	18.466
SMP	39.539	22.894	19.781	18.018	21.837	21.920
SD	13.205	9.051	6.896	31.197	30.297	27.754
Total	78.306	48.313	43.135	64.084	70.381	68.740

Sumber: BNP2TKI

Dari tabel 1.1 di atas sangat jelas bahwa pekerja migran asal Jawa Timur di dominasi oleh pekerja yang latar belakang pendidikannya hanyalah tamatan SD dan SMP. Keterbatasan tingkat pendidikan tersebut lah yang membuat pekerja migran hanya bisa bekerja di sektor informal dan memutuskan untuk melakukan outmigrasi. Karena dengan outmigrasi mereka dapat menghidupi keluarga mereka dan memperoleh pekerjaan dengan upah yang tinggi meskipun mereka memiliki riwayat pendidikan yang rendah.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah mengenai ketenagakerjaan yang ada di Provinsi Jawa Timur. Banyaknya tenaga kerja dari Jawa Timur yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke daerah atau negara lain menunjukkan bahwa masih terdapat pembangunan atau pertumbuhan ekonomi yang belum merata di beberapa daerah, ketimpangan ekonomi antar daerah inilah yang pada akhirnya mendorong tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi dengan harapan

repository.ub.ac.id

dapat memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang lebih bagus lagi. Selain itu, di Provinsi Jawa Timur kasus-kasus kekerasan yang dialami oleh pekerja migran yang bekerja di daerah atau negara lain masih cukup tinggi jika dilihat dari data pengaduan yang didapat dari BNP2TKI, artinya perlindungan yang diberikan pemerintah untuk pekerja migran selama bekerja di daerah atau negara lain masih kurang baik, sedangkan antusiasme tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi masih cukup tinggi meskipun resiko yang harus mereka hadapi juga tinggi. Maka dari itu perlu adanya penelitian-penelitian yang mengkaji mengenai outmigrasi tenaga kerja yang nantinya akan bermanfaat untuk merumuskan beberapa peraturan yang sesuai untuk menangani beberapa permasalahan tenaga kerja tersebut oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sebelumnya beberapa peneliti sudah melakukan penelitian mengenai outmigrasi tenaga kerja di Indonesia. Contohnya yaitu Befita Puspisanti pada tahun 2014 yang melakukan penelitian mengenai determinan migrasi internasional di Desa Pondok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo. Hasil dari penelitian ini adalah dari 9 variabel yaitu ketertarikan upah, pendidikan anak, jumlah anak, umur, pekerjaan, jaringan sosial, dukungan keluarga, dan tingkat pendidikan, nyatanya hanya variabel tingkat pendidikanlah yang tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel migrasi. Namun dalam penelitian Jeffrey Grogger dan Gordon H. Hanson pada tahun 2011 yang membahas mengenai pergerakan buruh internasional studi kasus di negara yang termasuk dalam OECD (*organisation for economic co-operation and development*) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu hasil penelitian mereka menemukan bahwasanya semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai oleh tenaga kerja maka mereka cenderung akan memutuskan untuk bermigrasi dengan tujuan

untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Berdasarkan dua penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil dari variabel tingkat pendidikan di berbagai daerah atau negara, sehingga dapat dikatakan bahwa di setiap daerah atau negara faktor atau penyebab yang mempengaruhi outmigrasi tenaga kerja bisa saja berbeda.

Berdasarkan pada beberapa penelitian yang sudah ada di atas, menarik penulis ingin melakukan penelitian serupa. Penelitian tersebut membahas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Timur, dengan menggunakan beberapa variabel yaitu PDRB, kemiskinan, upah minimum provinsi serta tingkat pendidikan. Maka dari itu atas dasar penjelasan di atas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Outmigrasi Internasional Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh PDRB terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh kemiskinan terhadap jumlah outmigrasi tenaga Provinsi Jawa Timur?
3. Bagaimanakah pengaruh upah minimum Provinsi Jawa Timur terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur?
4. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan rumusan masalah di atas, sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh PDRB terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemiskinan terhadap jumlah outmigrasi tenaga Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum Provinsi Jawa Timur terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, sehingga manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Praktis:

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dipakai oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai bahan pertimbangan ketika merumuskan beberapa kebijakan yang sesuai terkait dengan outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

2. Manfaat Teoritis

a. Dapat memberikan informasi baru serta menjadi sarana referensi bagi yang sedang melakukan penelitian maupun mengkaji mengenai beberapa faktor yang berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur.

- b. Dalam proses penulisan penelitian ini memberikan banyak sekali pengalaman dan wawasan yang di dapat oleh penulis selama melaksanakan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja Provinsi Jawa Timur.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Konsep Migrasi

A. Pengertian Migrasi

Migrasi adalah fenomena berpindahnya masyarakat suatu daerah menuju daerah lainnya untuk berbagai macam maksud, baik itu berpindah selamanya atau hanya untuk sementara. Secara umum Mantra (2000 dalam Purnomo, 2009) membedakan migrasi menjadi dua jenis menurut niatnya untuk tetap tinggal atau hanya sementara di daerah tujuan, yaitu migrasi selamanya (permanen) dan migrasi sementara (nonpermanen). Migrasi selamanya (permanen) merupakan pergerakan masyarakat yang melintasi perbatasan daerah asalnya dan mengarah ke wilayah tujuannya dengan niatan akan menetap selamanya (permanen). Sedangkan migrasi sementara (nonpermanen) merupakan suatu kondisi ketika masyarakat berpindah di daerah lainnya namun dari awal memang berniat untuk tidak menetap di daerah tujuan. Sedangkan menurut BPS atau Badan Pusat Statistik, migrasi merupakan berpindahnya masyarakat yang melintasi perbatasan desa atau kelurahan selama periode waktu 5 tahun sebelum survei. Dari definisi Badan Pusat Statistik tersebut menunjukkan pengertian migrasi yang dipakai tidak memperhatikan jarak perpindahannya namun hanya berfokus pada ruang dan waktu perpindahan. Berdasarkan jenisnya migrasi dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu inmigrasi dan juga outmigrasi.

B. Pengertian In-Migrasi

Inmigrasi (*internal migration*) atau biasa disebut migrasi nasional merupakan sebuah peristiwa dimana migrasi hanya berlangsung di dalam satu negara tersebut Tommy (1994, dalam Purnomo 2009). Artinya, penduduk berpindah dari satu wilayah ke wilayah lain namun tetap kedalam lingkup satu negara. Berdasarkan jenisnya, inmigrasi dapat dikelompokkan menjadi:

- **Urbanisasi**, adalah berpindahnya penduduk dari pedesaan menuju perkotaan dan bertujuan untuk menetap.
- **Transmigrasi**, berpindahnya penduduk dari pulau yang memiliki penduduk yang padat menuju pulau yang memiliki sedikit penduduk namun masih didalam lingkup satu negara yaitu Indonesia.
- **Ruralisasi**, adalah berpindahnya penduduk dari perkotaan menuju pedesaan dan memilili tujuan untuk menetap.

C. Pengertian Out-Migrasi

Outmigrasi atau yang biasa disebut dengan migrasi internasional adalah berpindahnya masyarakat dari satu negara menuju negara lain. Biasanya outmigrasi ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya menjadi lebih baik lagi, outmigrasi dengan tujuan tersebut banyak dilakukan oleh para tenaga kerja yang belum memperoleh pekerjaan di negara asal ataupun para tenaga kerja yang berkeinginan mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang lebih baik lagi apabila dibanding dengan yang mereka dapatkan di negara asal mereka.

Outmigrasi tenaga kerja diartikan sebagai perpindahan seseorang dari negara satu menuju negara lainnya, dengan tujuan mencari lapangan kerja,

biasanya disebabkan oleh perbedaan ekonomi atau sosial yang ada antar negara.

Migrasi tenaga kerja internasional terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1) Migrasi tetap (penetap)

Merupakan tenaga kerja pendatang yang nantinya akan disusul oleh keluarganya dapat disebut migran menetap.

2) Pekerja dengan kontrak sementara

Merupakan pekerja yang cukup terdidik yang menetap di negara penerima dalam jangka waktu tertentu.

3) Pekerja profesional dengan izin sementara

Merupakan para pekerja yang sudah terlatih yang berpindah ke negara lain dan berperan sebagai tenaga ahli.

4) Migran ilegal

Merupakan migran yang tidak dilengkapi dengan kelengkapan dokumen dan juga izin dari lembaga resmi yang berwenang untuk tinggal di negara lain.

5) Pengungsi

Merupakan migran yang berasal dari negara yang sedang terjadi perang saudara dan penindasan, mereka diakui sebagai pengungsi apabila sudah sesuai dengan persyaratan yang ada.

Di Indonesia outmigrasi tenaga kerja secara internasional tidak dapat dilakukan secara bebas karena terdapat beberapa peraturan yang mengikat.

Tenaga kerja yang ingin melakukan outmigrasi harus memenuhi syarat seperti yang tertulis dalam UU No.18 Tahun 2017, adapun syaratnya adalah sebagai berikut:

a) Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun

b) Memiliki kompetensi

c) Sehat jasmani dan rohani

d) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial

e) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Dokumen yang dimaksudkan contohnya adalah KTP, KK, surat keterangan status perkawinan, surat keterangan izin orang tua/wali, sertifikasi kompetensi kerja, surat keterangan sehat, dan lainnya. Selain itu, negara yang akan menjadi tujuan tenaga kerja dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi juga diatur oleh pemerintah. Berdasarkan UU No.18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia menyebutkan bahwa tenaga kerja hanya dapat melakukan outmigrasi internasional ke negara tujuan penempatan yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing
- b) Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia
- c) Memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Selain itu, pemerintah juga dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu di luar negeri dengan pertimbangan keamanan, perlindungan hak asasi manusia, pemerataan kesempatan kerja, dan kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Sebagai contoh adalah pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 260 Tahun 2015 tentang penghentian dan pelarangan penempatan tenaga kerja Indonesia yang menyatakan bahwa banyaknya permasalahan yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di kawasan

Timur Tengah maka dilakukan penghentian dan pelarangan penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada negara-negara tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya outmigrasi internasional tenaga kerja di Indonesia sepenuhnya di atur oleh pemerintah mulai dari pra keberangkatan hingga saat tenaga kerja itu kembali ke Indonesia, selain itu negara yang menjadi tujuan penempatan juga sesuai dengan aturan dari Pemerintah Republik Indonesia serta sesuai dengan peraturan yang terdapat pada negara-negara lain yang akan menjadi tujuan migrasi.

D. Teori Migrasi

1) Teori Migrasi Everett S. Lee

Dalam teori migrasi oleh Everett S. Lee terdapat pendekatan cukup terkenal yaitu pendekatan *push and pull factor* atau bisa juga di sebut sebagai daya tarik serta daya dorong daerah asal. Artinya yaitu migrasi bisa terjadi apabila terdapat faktor pendorong atau *push* yang datang dari wilayah asal mereka serta adanya faktor penarik atau *pull* yang berasal dari tempat atau negara yang menjadi tujuan migrasi. Berikut merupakan faktor pendorong serta faktor penarik yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi:

Faktor Pendorong (*push factor*)

- Semakin berkurangnya lapangan pekerjaan yang ada di wilayah asalnya menjadi motivasi tenaga kerja agar dapat memperoleh pekerjaan di negara lain.
- Semakin berkurangnya lingkungan yang mendukung, berkurangnya permintaan beberapa barang tertentu yang bahan dasarnya sulit didapatkan contohnya adalah hasil pertambangan, hasil kayu atau bahan

hasil pertanian.

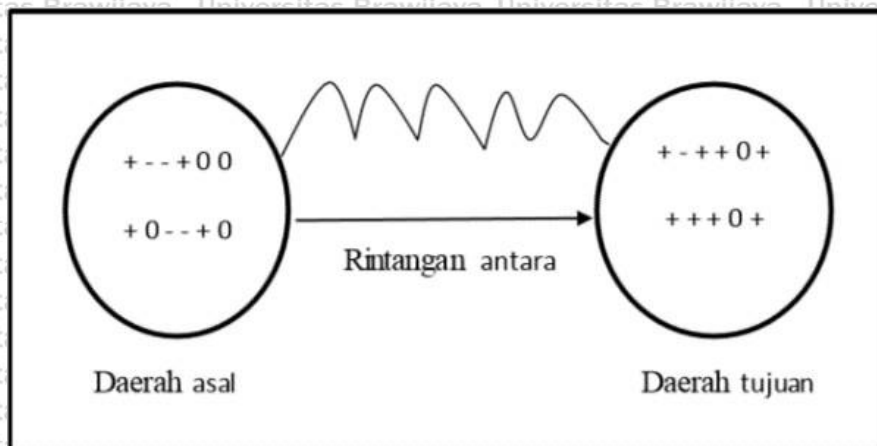
- Fasilitas pendidikan masih kurang memadai
- Faktor tekanan politik, suku, agama yang dapat menjadi gangguan bagi hak asasi penduduk di wilayah tersebut.
- Terdapat bencana alam yang mengancam seperti gempa bumi, tanah longsor, banjir, kekeringan yang berkepanjangan serta adanya virus berbahaya di wilayah asal.

Faktor Penarik (*pull factor*)

- Adanya kesempatan kerja yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan taraf hidup atau meningkatkan kesejahteraan.
- Memiliki lingkungan yang lebih mendukung jika dibandingkan dengan daerah asal.
- Terdapat harapan untuk bisa mendapatkan pendidikan serta pekerjaan yang lebih bagus
- Tingginya upah yang ditawarkan di negara tujuan jika dibanding dengan upah yang ditawarkan di negara asal.

Untuk lebih jelasnya pengertian faktor pendorong atau *push factor* dan faktor penarik atau *pull factor* yang dipaparkan oleh Everett Lee dapat di jelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Faktor Daerah Asal, Daerah Tujuan, serta Rintangan Antara di dalam Keputusan Bermigrasi



Sumber: Everett S.Lee 1976 dalam Wijaya dan Syairozi 2020.

Menurut gambar 2.1 di atas memperlihatkan bahwasanya keputusan seseorang untuk melakukan migrasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu dari daerah asalnya, daerah yang menjadi tujuan migrasi, dan juga terdapat rintangan atau hambatan, contoh hambatan dalam melakukan migrasi adalah biaya pindah tempat tinggal yang tinggi, terbatasnya sarana transportasi, dan lain sebagainya. Beberapa faktor tersebut yaitu:

1) Faktor Positif (+)

Faktor positif yaitu faktor yang dianggap dapat menguntungkan apabila seseorang menetap di negara itu. Contohnya adalah adanya kesempatan kerja atau lapangan pekerjaan, dll.

2) Faktor Negatif (-)

Faktor negatif merupakan faktor-faktor yang di nilai dapat merugikan apabila seseorang tinggal di negara atau daerah tersebut. contohnya adalah kepadatan penduduk, dll.

3) Faktor Netral (0)

Faktor netral merupakan faktor yang di nilai tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan seseorang dalam memutuskan apakah akan menetap di negara asal ataupun berpindah menuju negara lain.

2) Teori Migrasi Todaro

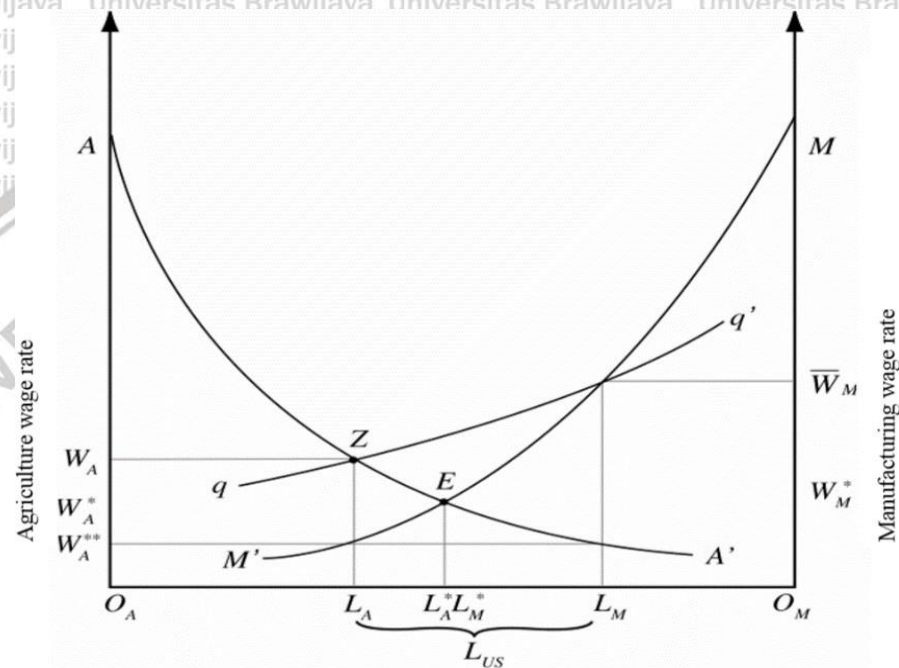
Dalam teorinya Todaro berpendapat bahwa migrasi merupakan fenomena ekonomi yang artinya seseorang memutuskan untuk bermigrasi di sebabkan karena alasan-alasan atau motif ekonomi. Menurut Todaro (2003 dalam Tarasyev dan Jabbar, 2018) menyebutkan bahwa gelombang migrasi terjadi sebagai respon adanya pendapatan yang berbeda diantara satu daerah dengan daerah lain. Dalam teori Todaro menyatakan bahwa migrasi desa-kota merupakan respons terhadap perbedaan pendapatan yang diharapkan daripada pendapatan aktual. Individu akan memutuskan untuk bermigrasi ketika pendapatan bersih (pendapatan dikurangi pajak) di tujuan lebih dari pendapatan bersih di desa, tertimbang dengan kemungkinan mendapatkan pekerjaan (Syafitri, 2012). Artinya migrasi dilakukan oleh tenaga kerja memiliki 2 peluang, yaitu mendapatkan peluang kerja serta penghasilan jauh lebih besar dibandingkan dengan di daerah asal.

Lebih jauh Todaro menyebutkan bahwa dalam memutuskan untuk melakukan migrasi harus dapat dicerminkan berdasarkan perhitungan pendapatan permanen dalam jangka panjang. Karena faktanya sebagian besar migran berusia 15 – 24 tahun maka keputusan bermigrasi juga akan dipertimbangkan atas dasar perhitungan pendapatan yang lebih permanen dalam kurun waktu yang lama. Intinya adalah sepanjang *present value* dari aliran pendapatan bersih perkotaan yang diharapkan masih lebih besar daripada pendapatan yang diharapkan di pedesaan maka keputusan untuk

bermigrasi adalah benar secara ekonomis.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai teori Migrasi yang disampaikan oleh Todaro, kita dapat melihat Kurva Model Migrasi Todaro di bawah ini:

Gambar 2.2 Model Migrasi Todaro



Sumber: Todaro 2011

Gambar 2.2 di atas menggambarkan migrasi desa-kota sebagai proses penyetaraan upah antara pedesaan dan perkotaan. Model ini mengasumsikan bahwa hanya terdapat 2 sektor, yaitu sektor pertanian pedesaan serta sektor manufaktur perkotaan. Permintaan tenaga kerja (produktivitas marginal kurva tenaga kerja) di pertanian dilambangkan dengan garis lengkung negatif AA' dan permintaan tenaga kerja di sektor manufaktur dilambangkan dengan MM' .

Total angkatan kerja diwakili oleh garis $OAOM$. Berdasarkan istilah neoklasik, jika upah fleksibel dan pasar dalam kondisi lapangan kerja penuh, maka upah ekuilibrium akan berada pada $W_M^* = W_A^*$, dengan $OALA^*$ untuk pekerja di

sektor pertanian serta OMLM* untuk pekerja yang bekerja di sektor manufaktur perkotaan. Keseimbangan berada di titik E, artinya tidak ada pengangguran karena semua tenaga kerja telah dipekerjakan di sektor masing-masing.

Namun, apabila upah di perkotaan secara kelembagaan ditentukan oleh pemerintah pada tingkat \bar{W}_M yang berada pada jarak yang jauh di atas W_A^* dengan asumsi bahwa tidak ada pengangguran maka pekerja OMLM akan mendapatkan pekerjaan perkotaan sedangkan OALM harus menetap bekerja di pedesaan dengan upah OAW **, sehingga terjadi kesenjangan upah rill antara pedesaan dan perkotaan yaitu pada $\bar{W}_M - W_A^{**}$. Jika tidak ada hambatan untuk melakukan migrasi bagi pekerja di pedesaan makameskipun di perkotaan hanya tersedia lapangan pekerjaan OMLM mereka bersedia mengambil peluang di pasar kerja yang ada di perkotaan. Namun jika peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan ditunjukkan oleh rasio kesempatan kerja di bagian manufaktur LM terhadap total jumlah tenaga kerja perkotaan LUS sehingga rumusnya adalah sebagai berikut:

$$W_A = \frac{L_M}{L_{US}} (\bar{W}_M)$$

Persamaan di atas menunjukkan peluang keberhasilan dalam memperoleh pekerjaan di perkotaan yang berguna untuk membandingkan pendapatan sektor pertanian W_A dengan pendapatan di perkotaan yang diharapkan $(L_M/L_{US})(\bar{W}_M)$, sehingga calon pekerja migran tidak memperlakukan dimana pun sektor pekerjaan yang akan diperoleh. Probabilitas untuk melakukan migrasi ditunjukkan oleh kurva indifiren qq' dengan titik Z sebagai ekuilibrium yang baru. Kesenjangan upah pedesaan dan perkotaan yaitu \bar{W}_M

– WA, dengan OALA pekerja masih tetap di bagian pertanian serta OMLM pekerja berada di bagian modern dan menerima upah \overline{W}_M . Sisanya yaitu OMLA – OMLM mungkin saja menganggur ataupun melakukan pekerjaan di bagian informal meskipun pendapatannya rendah.

Selain karena pendapatan, Todaro juga berpendapat bahwa antara pendidikan yang telah di selesaikan oleh migran dengan kegiatan bermigrasi terdapat hubungan yang positif. Selain itu terdapat keterkaitan diantara tingkat pendidikan yang sudah dicapai dengan peluang untuk melakukan migrasi karena apabila tingkat pendidikan yang dicapai semakin tinggi maka kecenderungan untuk bermigrasi juga akan lebih tinggi (Arsyad, L., 1999).

Berikut merupakan 4 karakteristik model migrasi yang dikemukakan oleh Todaro:

1. Keputusan untuk melakukan migrasi di dasari oleh alasan ekonomi yang masuk akal tentang manfaat dan biaya, yang meski hampir semua bersifat keuangan tetapi juga mencakup pertimbangan psikologis.
2. Migrasi tergantung pada pertimbangan tentang selisih upah di pedesaan dengan selisih upah di perkotaan. Selisih yang diharapkan itu dapat dilihat dari interaksi antara dua variabel, selisih aktual upah kota – desa serta probabilitas keberhasilan memperoleh pekerjaan di sektor perkotaan.
3. Peluang memperoleh pekerjaan di kota berkaitan secara langsung dengan adanya kesempatan kerja di kota dan berbanding terbalik dengan tingkat pengangguran yang ada di kota.
4. Peningkatan jumlah migrasi yang lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan kesempatan kerja di kota dapat terjadi apabila terdapat selisih yang cukup besar diantara pendapatan yang di harapkan di perkotaan dan di pedesaan.

Oleh karena itu tingginya orang yang menganggur di kota adalah dampak yang tak dapat dihindarkan karena terdapat ketidakmerataan peluang perekonomian di tiap daerah yang cukup serius di beberapa negara berkembang.

3) Teori Modal Manusia (*Human Capital*)

Dalam teori modal manusia beranggapan bahwa migrasi adalah sebuah investasi sebagai upaya untuk memajukan kualitas modal manusia secara individu serta guna menambah kemampuan produktivitas dengan memperoleh pekerjaan yang memiliki penghasilan yang lebih tinggi (Schultz, 1971 dalam Kwon, D. B., 2009). Dalam teori modal manusia ini juga mengatakan bahwasannya para pekerja migran berkemungkinan lebih besar dalam memutuskan untuk pindah karena di daerah asal mereka memiliki pendapatan yang rendah. Perbedaan upah (pendapatan) menjadikan perpindahan tersebut bersifat ekonomi.

Menurut teori human capital tipe migran terbagi dalam 3 kategori, yaitu:

- 1) Seseorang yang tergolong masih masuk dalam usia muda cenderung lebih mungkin untuk memutuskan bermigrasi, karena:
 - a. Seseorang yang masih muda cenderung kurang mampu dan masih mempunyai penghasilan yang sedikit dari pekerjaan di desa.
 - b. Seseorang yang masih muda cenderung berpendidikan sehingga dapat berharap memperoleh penghasilan yang lebih besar di kota.
 - c. Kesempatan dalam memperoleh pekerjaan yang lebih besar
- 2) Tenaga kerja yang memutuskan untuk melakukan migrasi cenderung belum menikah atau *single*. Hal tersebut dikarenakan biaya yang dikeluarkan untuk pindah lebih rendah untuk mereka yang belum menikah apabila

dibandingkan dengan migran yang berstatus sudah menikah.

- 3) Seseorang yang terpelajar mempunyai peluang lebih besar untuk berpindah menuju daerah lainnya karena upah ditawarkan lebih tinggi serta pekerjaan yang tersedia juga lebih tinggi.

2.1.2 Konsep Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2013 mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 mengatakan bahwa tenaga kerja merupakan setiap individu yang bisa melakukan sebuah pekerjaan untuk memproduksi barang atau jasa entah untuk mencukupi kebutuhannya ataupun untuk umum. Artinya, tenaga kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan yang dapat menciptakan barang ataupun jasa yang bermanfaat untuk mencukupi keperluan manusia. Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi angkatan kerja serta bukan merupakan angkatan kerja.

Konsep angkatan kerja yang dipakai oleh BPS atau Badan Pusat Statistik dalam hal menghimpun beberapa data yang terkait dengan tenaga kerja yaitu *The Labour Force Concept* yang di usulkan oleh *International Labour Organization* (ILO). Konsep ini membedakan penduduk ke dalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Penduduk yang masuk dalam angkatan kerja

Penduduk yang memiliki usia lebih dari 15 tahun yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara waktu tidak bekerja dan menganggur.

Pengertian bekerja itu sendiri yaitu seseorang yang rajin dalam melakukan aktivitasnya untuk memproduksi barang dan jasa ataupun seseorang yang dalam 7 hari melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan paling tidak selama 1 jam dalam kurun waktu satu minggu dan tidak boleh terputus.

2) Pendudukan yang termasuk dalam bukan angkatan kerja

Penduduk yang memiliki usia lebih dari 15 tahun dan masih sekolah, mengatur rumah tangga atau menolong tanpa memperoleh penghasilan, penerima penghasilan yaitu mereka yang tidak mengerjakan sebuah pekerjaan namun menerima pendapatan contohnya adalah orang pensiun dan bunga simpanan, serta mereka yang tidak mampu melaksanakan aktivitas contohnya sudah lanjut usia, cacat jasmani, dll.

2.1.3 Konsep PDRB

Produk Domestik Regional Bruto yaitu jumlah nilai tambah yang diperoleh dari keseluruhan unit usaha atau jumlah keseluruhan nilai barang serta jasa yang diperoleh dari keseluruhan unit ekonomi di suatu wilayah. Sedangkan pengertian Laju Pertumbuhan PDRB merupakan peningkatan produksi barang serta jasa di sebuah wilayah perekonomian dalam kurun waktu tertentu. PDRB adalah salah satu indikator yang di pakai untuk menilai kegiatan ekonomi di suatu daerah.

Kegiatan ekonomi di suatu daerah di katakan meningkat dan maju apabila barang serta jasa yang di produksi ketika periode ini lebih besar jika dibanding dengan periode sebelum ini, yang selanjutnya di turunkan menjadi nilai tambah. Jika di suatu daerah memiliki PDRB yang semakin tinggi maka menunjukkan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut juga tinggi, serta membuktikan bahwasanya wilayah tersebut mengalami peningkatan pada perekonomian. Nilai PDRB yang didapatkan oleh setiap daerah sangat tergantung pada kondisi SDM dan juga faktor produksi yang dimiliki oleh daerah itu.

Dalam menyusun PDRB bisa dilakukan menggunakan 3 jenis pendekatan yaitu:

1) Pendekatan Produksi

PDRB yaitu jumlah nilai tambah atas barang serta jasa yang didapatkan dari beberapa unit produksi di suatu wilayah pada kurun waktu tertentu (biasanya 1 tahun). Unit produksi tersebut dapat dikelompokkan jadi 17 lapangan usaha dan di tiap kategori tersebut dikelompokkan lagi menjadi beberapa sub kategori.

2) Pendekatan Pengeluaran

PDRB merupakan seluruh bagian permintaan akhir yang tersusun atas : 1) pengeluaran konsumsi rumah tangga serta lembaga swasta nirlaba, 2) pengeluaran konsumsi pemerintah, 3) perubahan, 4) inventori pembentukan modal tetap domestik bruto, serta 5) ekspor neto (ekspor dikurangi impor).

3) Pendekatan Pendapatan

PDRB yaitu balas jasa yang diterima oleh faktor produksi yang turut ikut ketika proses produksi pada kurun waktu tertentu (biasanya 1 tahun). Balas jasa faktor produksi yang dimaksud merupakan upah dan gaji, bunga modal dan keuntungan, sewa tanah. Dalam pengertian ini, PDRB juga terdiri dari penyusutan serta pajak tidak langsung neto.

BPS atau Badan Pusat Statistik juga mengelompokkan cara penyampaian PDRB kedalam 2 bentuk, yaitu:

1) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan

PDRB atas dasar harga konstan merupakan penjumlahan nilai produksi atau pengeluaran atau pendapatan yang dihitung berdasarkan harga tetap dengan cara menilai kembali atau mendefinisikan berdasarkan harga pada tingkat dasar dengan menggunakan indeks harga konsumen. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat tingkat kegiatan ekonomi yang sebenarnya melalui Produk Domestik Regional Bruto riilnya.

- 2) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku PDRB atas dasar harga berlaku merupakan penjumlahan nilai tambah yang muncul dari keseluruhan sektor ekonomi di suatu daerah. Nilai tambah disini yaitu nilai yang dijumlahkan pada barang serta jasa yang digunakan oleh unit produksi saat proses produksi sebagai input antara. Nilai yang di tambahkan ini sama halnya dengan balas jasa atau ikut serta faktor produksi dalam proses produksi.

2.1.4 Konsep Kemiskinan

Kemiskinan merupakan suatu keadaan ketidakanggupan menurut ekonomi dalam memenuhi standar hidup masyarakat di suatu wilayah atau negara. Kondisi ketidakanggupan ini dapat dilihat melalui kurangnya keahlian dalam memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan pokoknya berupa papan, sandang, ataupun pangan. Ciri-ciri penduduk miskin juga dapat di ketahui melalui tingkat pendidikan yang cenderung rendah, pendapatan yang dihasilkan juga rendah, produktivitas kerja yang rendah, kesehatan dan kesejahteraan hidupnya pun juga terbilang cukup rendah. Kemiskinan tersebut dikarenakan oleh minimnya SDM yang ada karena pengetahuan, tingkat pendidikan, serta keterampilan yang dimiliki oleh seseorang cenderung lebih rendah.

BPS atau Badan Pusat Statistik mengukur kemiskinan memakai konsep kesanggupan dalam memenuhi kebutuhan dasar. Kemiskinan di lihat sebagai sebuah kondisi ketidakanggupan dari segi ekonomi dalam mencukupi keperluan dasar berupa makanan dan juga bukan makanan yang dapat diukur dari sisi pengeluaran. Artinya, seseorang yang dikategorikan miskin adalah mereka yang mempunyai pengeluaran perkapita dalam satu bulan berada di bawah garis kemiskinan. Menurut Hartomo dan Aziz (1997 dalam Annur, 2013) penyebab

timbulnya penduduk miskin dapat diakibatkan oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) Beban yang dimiliki dalam sebuah rumah tangga, yaitu banyaknya jumlah anggota keluarga namun tak diikuti dengan upaya dalam memperoleh penghasilan yang lebih baik. Hal tersebut dapat menyebabkan kemiskinan karena ketika jumlah keluarga terus bertambah maka kebutuhan atau beban yang harus terpenuhi juga akan bertambah.
- 2) Terbatasnya Lapangan Pekerjaan, artinya adalah tidak terserapnya seluruh tenaga kerja ke dalam pasar kerja. Akibatnya menyebabkan penduduk miskin di kalangan masyarakat terus bertambah.
- 3) Sumber Daya Alam yang jumlahnya terbatas, yaitu semakin sedikitnya jumlah SDA yang dimiliki hingga tidak dapat menguntungkan lagi.
- 4) Modal yang sangat terbatas, merupakan keadaan dimana seseorang tidak mempunyai dana guna membangun atau mengembangkan usaha yang dimiliki untuk menghasilkan pendapatan yang lebih.
- 5) Malas Bekerja, yaitu keadaan dimana seseorang memiliki sikap malas atau pasif, sehingga mengakibatkan orang tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja dan memperoleh penghasilan.

Jeratan kemiskinan inilah yang membuat tenaga kerja memilih untuk melakukan outmigrasi ke wilayah ataupun negara lainnya dengan peluang memperoleh kehidupan yang lebih bagus. Pernyataan tersebut sama dengan teori

Todaro yang mengatakan bahwa mobilitas atau migrasi seseorang ke perkotaan memiliki 2 keinginan yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan serta mendapatkan penghasilan yang lebih baik dibanding dengan yang didapatkan di pedesaan. Sehingga dengan migrasi mereka dapat keluar dari kemiskinan yang dialaminya di negara atau daerah asal.

2.1.5 Konsep Upah Minimum

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa upah minimum yaitu standar terendah yang di pakai seluruh pelaku usaha dan pelaksana industri ketika menyerahkan gaji untuk pekerjaanya di kawasan usaha atau kerjanya. Upah minimum merupakan bentuk pendapatan minimum (terendah) bulanan sebagai bayaran pelaku usaha untuk karyawannya dalam sebuah jasa atau pekerjaan yang sudah ataupun baru akan dilaksanakan serta di nilai dalam bentuk upah dan ditentukan berdasarkan sebuah peraturan di dalam undang-undang atau persetujuan dan di bayarkan atas dasar perjanjian kerja antar pelaku usaha dan karyawan termasuk juga tunjangan di dalamnya, entah untuk karyawan itu ataupun untuk keluarganya.

Sebagaimana di atur pada PP No. 8 Tahun 1981 mangatakan bahwa upah minimum bisa diatur secara minimum regional, sektoral regional ataupun secara sub sektoral. Menurut Todaro (2003 dalam Tarasyev dan Jabbar, 2018) menyatakan gelombang migrasi terjadi sebagai respon adanya pendapatan yang berbeda diantara suatu wilayah dengan wilayah lainnya. Adanya upah minimum dijadikan sebagai landasan oleh tenaga kerja dalam menentukan pendapatan yang akan diterimanya. Upah minimum yang berbeda antar daerah menjadi penyebab berpindahnya penduduk dari daerah asal mereka menuju daerah lainnya atau bahkan negara lainnya dikarenakan penghasilan yang jauh lebih tinggi didapatkan dan sangat menguntungkan dalam arti ekonomi.

2.1.6 Konsep Pendidikan

Berdasarkan KBBI pendidikan yaitu suatu proses dirubahnya perilaku serta sikap individu atau sekelompok orang dalam usaha untuk mendewasakan seseorang melalui upaya pelatiha serta pembelajaran. Pendidikan dapat dikelompokan menjadi 2 kategori yaitu pendidikan formal serta pendidikan

nonformal. Pendidikan dalam bentuk formal yaitu suatu pendidikan yang sistematis dan bertahap yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan non-formal merupakan suatu pendidikan selain pendidikan dalam bentuk formal yang biasanya dilakukan secara sistematis dan berjenjang. Contohnya yaitu PAUD atau pendidikan anak usia dini atau pendidikan pra-sekolah, pendidikan keaksaraan, pendidikan kecakapan hidup (kursus), pendidikan kepemudaan, pendidikan keterampilan, pendidikan pemberdayaan perempuan serta pelatihan kerja dan juga pendidikan lain yang bertujuan untuk pengembangan kecakapan peserta didik.

Biasanya penduduk yang memilih keluar dari daerahnya sudah pernah belajar di bangku sekolah, Grogger dan Hanson (2011) mengatakan bahwasanya penduduk yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki kemungkinan untuk pergi ke daerah lainnya untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi. Artinya terdapat keterkaitan yang positif antara tingkat pendidikan yang sudah dicapai dengan migrasi serta terdapat keterkaitan antara tingkat pendidikan yang sudah dicapai dengan kemungkinan untuk melakukan migrasi, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka kecenderungan untuk memutuskan bermigrasi lebih tinggi pula.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Todaro yang tercantum di dalam bukunya yang berjudul *economic development* mengatakan bahwasanya tingkat pendidikan adalah alasan yang mendorong keinginan seseorang menjadi semakin kuat dalam memutuskan untuk melakukan migrasi, karena para tenaga kerja yang potensial atau berpendidikan tinggi akan membandingkan penghasilan yang mereka inginkan di sektor kota dalam kurun waktu tertentu dengan pendapatan yang umumnya dapat diperoleh di desa. Para tenaga kerja akan bermigrasi apabila penghasilan yang diharapkan di perkotaan lebih tinggi daripada di desa, itu artinya apabila tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi maka

pergerakan seseorang untuk berpindah ke wilayah lainnya yang dianggap lebih menguntungkan juga akan semakin tinggi. Salah satu ciri-ciri pekerja migran Indonesia yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi tenaga kerja ke negara lain yaitu tingkat pendidikan yang rendah serta tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja yang juga rendah.

2.2 Hubungan Antar Variabel Dependen dan Independen

2.2.1 Hubungan Antara PDRB dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja

Merujuk pada data yang berasal dari BPS atau Badan Pusat Statistik, PDRB yang ada di Provinsi Jawa Timur mengalami tren yang meningkat. PDRB didefinisikan sebagai penjumlahan nilai tambah yang didapat dari keseluruhan unit usaha atau jumlah keseluruhan nilai barang serta jasa yang diperoleh dari keseluruhan unit ekonomi di suatu daerah. Sedangkan Laju Pertumbuhan PDRB merupakan peningkatan produksi barang serta jasa di suatu wilayah perekonomian dalam kurun waktu tertentu. Jika di suatu daerah nilai PDRB semakin tinggi maka menunjukkan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi di daerah itu cenderung akan tinggi pula, serta menandakan bahwa di daerah tersebut mengalami peningkatan dalam perekonomian. Daerah dengan perekonomian yang maju memiliki peluang yang lebih tinggi dalam hal penciptaan kesempatan kerja baru bagi tenaga kerja di wilayah atau negara tersebut, sehingga akan dapat mengurangi angka outmigrasi di daerah itu. Pernyataan itu sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama dan Hadiyanti (2020) yang mengatakan bahwasanya terdapat hubungan yang positif antara PDRB dan kesempatan kerja, artinya peningkatan PDRB juga akan berdampak pada bertambahnya tingkat kesempatan kerja yang ada di suatu daerah.

Dalam penelitian Faizin (2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang

signifikan diantara PDRB serta migrasi tenaga kerja Indonesia, dimana setiap kali PDRB perkapita mengalami peningkatan maka akan berdampak pada menurunnya angka migrasi tenaga kerja dari Indonesia ke negara lain. Hal tersebut sesuai dengan teori migrasi internasional yang disampaikan oleh Everett S. Lee yang mengatakan bahwa migrasi dapat terjadi apabila terdapat faktor pendorong yang bersumber dari daerah asalnya serta faktor penarik yang bersumber dari negara tujuan. Salah satu faktor pendorong yang berasal dari daerah asal adalah karena rendahnya tingkat kesempatan kerja yang ada. Menurut Everett S. Lee apabila di daerah asal lapangan pekerjaan semakin berkurang akan meningkatkan dorongan tenaga kerja dalam memutuskan untuk bekerja di luar negeri. Selain itu menurut teroi migrasi yang disampaikan oleh Todaro mengatakan bahwa seseorang melakukan migrasi memiliki 2 harapan, yaitu mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang jauh lebih tinggi daripada di daerah asal. Maka dari itu dapat dikatakan jika terdapat keterkaitan yang negatif diantara PDRB dengan jumlah migrasi tenaga kerja, artinya yaitu nilai PDRB yang semakin tinggi di suatu daerah maka akan memperbesar peluang peningkatan kesempatan kerja yang ada di daerah tersebut sehingga akan mengurangi jumlah outmigrasi tenaga kerja ke daerah lain.

2.2.2 Hubungan Antara Kemiskinan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja

Kemiskinan merupakan keadaan dimana masyarakat tidak mampu mencukupi beberapa kebutuhan dasarnya seperti contohnya gizi, kesehatan, pangan, serta pendidikan. Kemiskinan dapat juga dikarenakan adanya beban keluarga, terbatasnya lapangan pekerjaan, keterbatasan sumber alam, keterbatasan modal, dan juga karena seseorang malas untuk bekerja. Sebagian orang memutuskan untuk melakukan outmigrasi tenaga kerja untuk keluar dari kemiskinan yang

mereka derita. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian oleh *International Labour Organization (ILO)* dalam bukunya yang berjudul *Migration: Opportunities and challenges for poverty reduction* (2004) mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat diantara migrasi dan kemiskinan. Outmigrasi dianggap sebagai salah satu cara untuk dapat keluar dari kemiskinan yang dialami. Namun, ada kalanya kemiskinan justru menjadi penyebab seorang tenaga kerja memutuskan untuk melakukan outmigrasi tenaga kerja ke negara lain.

Hal tersebut sesuai dengan teori migrasi internasional Everett S. Lee yang mengatakan bahwa salah satu faktor penarik migrasi yaitu adanya kemungkinan untuk mendapatkan kesempatan kerja guna meningkatkan taraf hidup. Selain itu dalam teori Todaro juga mengatakan bahwa migrasi merupakan fenomena ekonomi yang artinya seseorang memutuskan untuk bermigrasi di sebabkan karena alasan-alasan atau motif ekonomi. Todaro mengatakan bahwa menurut kriteria ekonomi dikatakan bahwa dalam beberapa waktu ini presentase tertinggi dari outmigrasi yaitu mereka yang tergolong miskin. Berdasarkan penelitian Puspitasari dan Kusreni (2017) menyebutkan bahwa kemiskinan memiliki pengaruh yang positif terhadap migrasi tenaga kerja, artinya apabila presentase kemiskinan meningkat maka jumlah migrasi tenaga kerja ke daerah atau negara lain juga akan mengalami peningkatan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Abramitz, dkk (2013 dalam Puspisanti, 2014) yang menyatakan bahwa kekayaan berpengaruh pada penurunan jumlah outmigrasi dan keputusan bermigrasi untuk masyarakat miskin, artinya apabila kemiskinan meningkat maka terdapat kecenderungan pula jumlah migrasi tenaga kerja ke daerah atau negara lain juga akan meningkat.

2.2.3 Hubungan Antara Upah Minimum dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga

Kerja

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh oleh tenaga kerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya atau dalam kata lain upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Di setiap daerah biasanya terdapat upah minimum yang diatur oleh pemerintah daerah setempat, sehingga dalam setiap daerah atau negara memiliki besaran upah yang berbeda. Daerah yang memiliki upah minimum rendah biasanya membuat masyarakat daerah tersebut merasa belum bisa mencukupi kebutuhan hidupnya atau bahkan keluarganya, sehingga kebanyakan dari mereka yang merasa kurang mampu memenuhi kebutuhannya akan memilih melakukan outmigrasi ke negara lainnya yang upah minimumnya lebih banyak dari daerah asal mereka.

Berdasarkan penelitian Bodvarsson dan Berg (2013 dalam Puspisanti, 2014) yang menyatakan perpindahan tenaga kerja dari satu daerah menuju daerah lainnya di dorong oleh perbedaan tingkat upah antar daerah. Begitupula dalam penelitian Michaelides (2011 dalam Puspisanti, 2014) yang melakukan penelitian tentang dampak upah terhadap keputusan migrasi, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positif diantara upah minimum dengan migrasi, artinya perbedaan upah yang semakin tinggi antar daerah akan cenderung meningkatkan jumlah migrasi.

Hal tersebut sesuai dengan teori migrasi internasional Everett S. Lee yang mengatakan bahwa salah satu faktor penarik migrasi adalah upah yang lebih tinggi yang ditawarkan di negara tujuan jika dibandingkan dengan upah yang ditawarkan di negara asal. Selain itu dalam teori migrasi Todaro juga menyebutkan bahwa keputusan untuk melakukan migrasi disebabkan oleh adanya kemungkinan yang lebih besar untuk memperoleh penghasilan yang lebih banyak daripada yang diperoleh di pedesaan. Artinya tenaga kerja memutuskan untuk melakukan migrasi

menuju negara lainnya yang memiliki upah yang tinggi daripada daerah asalnya dengan harapan mereka bisa mendapatkan penghasilan yang lebih banyak dan dapat memperbaiki kehidupan mereka atau keluarganya.

2.2.4 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja

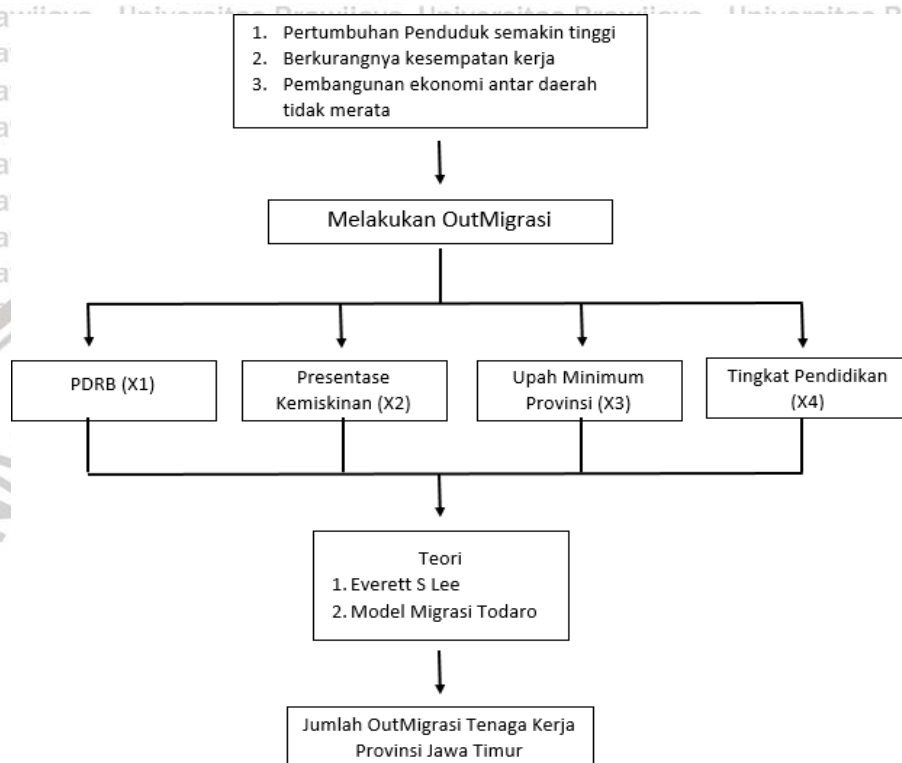
Pendidikan yang dimaksudkan disini yaitu pendidikan formal yang diselesaikan oleh tenaga kerja secara bertahap yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi. Pendidikan memiliki keterkaitan dengan migrasi tenaga kerja, dalam teori migrasi Todaro menyatakan bahwa ditemukan adanya hubungan positif diantara tingkat pendidikan yang dicapai oleh pekerja migran dengan keputusan migrasi, apabila tingkat pendidikan semakin tinggi maka peluang untuk bermigrasi akan menjadi lebih besar. Selain itu, dalam teori *Human Capital* juga menyatakan bahwa pekerja migran yang berpendidikan berkemungkinan lebih besar untuk bermigrasi ke wilayah lainnya karena mereka menginginkan upah yang lebih besar dan kesempatan kerja yang lebih besar pula.

Pada dasarnya tingkat pendidikan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan outmigrasi tenaga kerja, contohnya yaitu jumlah tenaga kerja yang memiliki pendidikan rendah lebih mendominasi jika dibanding dengan yang berpendidikan tinggi. Menghubungkan dengan kondisi saat ini, bahwasanya tingkat pendidikan menjadi penentu dalam mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan terdapat peraturan dan faktor sertifikasi yang ada kaitannya dengan penggunaan ijazah sekolah dan sebagainya. Apabila tingkat pendidikan semakin tinggi sehingga akan semakin tinggi pula kesempatan untuk dapat bekerja di bagian formal, namun sebaliknya tenaga kerja yang tingkat pendidikannya rendah kemungkinan besar akan bekerja di sektor informal.

2.3 Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka berfikir penelitian ini yaitu gambaran dari pengaruh diantara variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Penelitian ini berdasarkan pada kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir Penelitian



Berdasarkan gambar kerangka berfikir di atas menunjukkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, diantaranya adalah:

1. Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini yaitu jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2014 – 2019.
2. Variabel Independen (bebas) pada penelitian ini yaitu PDRB (X1), Presentase Kemiskinan (X2), Upah Minimum (X3), serta Tingkat Pendidikan (X4).

2.4 Penelitian Terdahulu

Mengaitkan dengan penelitian ini ada beberapa penelitian yang sebelumnya sudah di lakukan oleh beberapa peneliti lain dan permasalahan yang diteliti hampir serupa dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang. Beberapa penelitian tersebut bisa di lihat dalam tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode dan Variabel	Temuan
1.	Befita Puspisanti, 2014	Analisis tentang determinan migrasi internasional	Variabel dependen: Keputusan migrasi Variabel independen: umur, pekerjaan, status pernikahan, Tingkat pendidikan, pendidikan anak, jumlah anak, jaringan sosial, ketertarikan upah, dan dukungan keluarga. Metode penelitian: analisis model regresi logit.	<ul style="list-style-type: none"> • Dari lima variabel human capital, tingkat pendidikan lah variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap migrasi. • Variabel status pernikahan dan umur berpengaruh signifikan terhadap migrasi. • Variabel dukungan keluarga terbukti berpengaruh signifikan terhadap migrasi.
2.	Kusuma Wijaya dan Muhammad Imam Syairozi,	Analisis mengenai perpindahan tenaga kerja informal	Variabel dependen: Keputusan Melakukan Migrasi Variabel Independen: tingkat pendidikan,	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemilikan lahan, pendapatan , serta usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

2020	Kabupaten Pasuruan	usia, kepemilikan lahan, status pekerjaan, status perkawinan, dan pendapatan.	Metode Penelitian: analisis regresi logistik.	alasan seseorang dalam memutuskan untuk melakukan migrasi. • Variabel pendidikan, status pekerjaan, dan status perkawinan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap keputusan untuk melakukan migrasi.
3	Reni, Nurlina Tarmizi, dan Maryadi, 2016	Analisis Keputusan Bermigrasi Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Ogan Ilir Ke Malaysia.	Variabel dependen: Keputusan Migrasi Variabel independen: Umur, Beban Tanggungjawab Keluarga, Status Perkawinan, Jaringan Migrasi, & Remitan. Metode penelitian: Logistic Regression Model	• Variabel beban tanggungjawab keluarga, status perkawinan, umur, remitan, dan jaringan migrasi secara signifikan berpengaruh terhadap keputusan seseorang untuk melakukan migrasi tenaga kerja ke Malaysia.
4.	Wahyu I, Puspitasari dan Sri Kusreni, 2017	Faktor-Faktor yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja ke luar	Variabel Dependen: Migrasi Variabel Independen: Pengangguran, PDRB,	• Variabel pengangguran, PDRB, Pendidikan, dan kemiskinan secara bersama-sama berpengaruh secara

		negeri berdasarkan provinsi di Indonesia tahun 2010 – 2014.	Pendidikan, dan Kemiskinan.	signifikan dan positif terhadap migrasi tenaga kerja keluar negeri berdasarkan provinsi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2014.
5	Jeffrey Grogger dan Gordon H. Hanson, 2011	Income maximization and the selection and sorting of international migrants.	Variabel Dependen: Pergerakan Migrasi Internasional Variabel Dependen: Pendidikan dan upah	• Variabel Pendidikan dan Upah berpengaruh secara positif terhadap pergerakan migrasi internasional.
6	Sanja Franc, Anita Čeh Časni, Antea Barišić, 2019	Determinants Of Migration Following The Eu Enlargement: A Panel Data Analysis	Variabel Dependen: Keputusan Migrasi Variabel Independen: PDB, Tingkat Pengangguran, Tingkat Pengangguran Populasi Muda, dan anggota EU.	• Variabel PDB, tingkat pengangguran, Tingkat Pengangguran Populasi Muda dan juga anggota EU memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap keputusan seseorang dalam melakukan migrasi.
7	Prabir Das, Jay Saha dan Pradip	Effects of Labor Out Migration on Socio-	Variabel Dependen: Pengaturan Sosio-Ekonomi di India	• Perekonomian Keluarga di India membaik setelah memutuskan untuk

	Chouhan, 2020	Economic Setup at the Place of Origin: Evidence from Rural India	Variabel Independen: Migrasi Keluar oleh Tenaga Kerja	melakukan migrasi tenaga kerja ke luar daerah asal. • Perilaku dan Pendidikan anak yang ditinggalkan migrasi menjadi buruk.
8	Frank W. Agbola and Angelito B. Acupan, 2010	An Empirical Analysis Of International Labour Migration In The Philippines	Variabel Dependen: Migrasi Variabel Independen: Pengangguran, Angka Melek Huruf, PDB, dan Kepadatan Penduduk.	• Angka melek huruf orang dewasa, Pengangguran, dan Kepadatan Penduduk berpengaruh secara signifikan terhadap migrasi di Filipina • Variabel PDB tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap migrasi di Filipina.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwasanya faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi ke negara lain sangat beragam. Faktor-faktor tersebut bisa saja berbeda di setiap daerah, contohnya adalah faktor pendidikan.

Dalam penelitian Befita Puspisanti pada tahun 2014 yang membahas mengenai determinan migrasi internasional di Desa Pondok Kecamatan Babadan

Kabupaten Ponorogo, hasil dari penelitian ini adalah dari kelima variabel yaitu umur, pekerjaan, status pernikahan, tingkat pendidikan, pendidikan anak, jumlah anak, jaringan sosial, ketertarikan upah, serta dukungan keluarga, hanya tingkat pendidikanlah variabel yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap migrasi. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jeffrey Grogger dan Gordon H. Hanson pada tahun 2011 yang menyatakan variabel pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap pergerakan migrasi tenaga kerja di tingkat internasional. Perbedaan hasil penelitian di dua jurnal penelitian tersebut menunjukkan bahwa setiap wilayah bisa saja menunjukkan hasil akhir penelitian yang berbeda, sehingga menarik penulis untuk melakukan penelitian serupa di Provinsi Jawa Timur. Penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja nantinya akan dapat mengetahui apa saja penyebab yang pada akhirnya mendorong tenaga kerja di Jawa Timur untuk melakukan outmigrasi ke negara lain di tengah tingginya resiko yang harus mereka hadapi.

Selain tingginya resiko yang harus di tanggung oleh tenaga kerja yang akan melakukan outmigrasi, namun adanya outmigrasi tenaga kerja yang cukup tinggi juga merupakan sebuah tanda bahwa masih terdapat ketimpangan perekonomian antar wilayah. Tingginya angka outmigrasi juga sebagai bentuk dari kurangnya kesempatan kerja yang tercipta di Provinsi Jawa Timur. Maka dari itu penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur ini menjadi penting karena nantinya pemerintah daerah setempat dapat mengetahui penyebab tenaga kerja melakukan outmigrasi dan dapat merumuskan kebijakan yang tepat guna mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan outmigrasi tenaga kerja yang ada di Jawa Timur.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendapat sementara di sebuah penelitian yang di susun menurut teori terkait, sebuah hipotesis biasanya di rumuskan melalui pernyataan yang menghubungkan 2 variabel atau lebih. Adapun hipotesis yang ada pada penelitian ini yaitu:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Adapun variabel-variabel atau faktor-faktor tersebut meliputi:

1. H_0 = Diduga PDRB tidak berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
 H_1 = Diduga PDRB memiliki pengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
2. H_0 = Diduga presentase kemiskinan tidak berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
 H_1 = Diduga presentase kemiskinan memiliki pengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
3. H_0 = Diduga upah minimum tidak berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
 H_1 = Diduga upah minimum memiliki pengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
4. H_0 = Diduga tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
 H_1 = Diduga tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif, hal tersebut dikarenakan mengarah kepada perhitungan analisis data penelitian yang berupa angka. Pendekatan kuantitatif dilaksanakan secara sistematis, faktual, dan aktual berdasarkan pada fakta dan sifat objek ataupun populasi untuk menguji teori dan hipotesis yang ditetapkan oleh penulis.

Berdasarkan sumber datanya, penggunaan data pada penelitian ini yaitu menggunakan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang mengarah pada informasi yang di kumpulkan melalui beberapa sumber dari data eksternal ataupun data internal yang sudah ada pada sebuah organisasi serta data yang diperoleh melalui jejaring internet, pencarian dokumen ataupun publikasi informasi. Data yang dipakai dalam penelitian ini bersumber dari beberapa instansi terkait seperti Badan Pusat Statistik dan juga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Data utama yang di butuhkan meliputi seluruh variabel yang di teliti seperti jumlah outmigrasi tenaga kerja, Laju PDRB, presentase penduduk miskin, upah minimum provinsi, dan juga tingkat pendidikan pekerja migran Provinsi Jawa Timur.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini adalah studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Metode penentuan lokasi dalam penelitian ini adalah secara sengaja (*puposive*) karena berdasarkan data dari BNP2KTI, Provinsi Jawa Timur menempati posisi pertama untuk provinsi

pengirim pekerja migran ke luar negeri terbanyak di Indonesia selama 3 tahun terakhir dimulai dari tahun 2017, 2018, hingga 2019. Maka dari itu penulis memutuskan untuk menjadikan Provinsi Jawa Timur sebagai lokasi penelitian terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi jumlah outmigrasi tenaga kerja ini.

3.3 Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian

Adapun definisi oprasional pada beberapa variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Outmigrasi Tenaga Kerja (Y)

Outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini mengarah pada jumlah tenaga kerja yang memutuskan untuk berpindah ke negara lain dengan tujuan mendapatkan sebuah pekerjaan serta keinginan memperoleh upah yang lebih besar daripada yang mereka dapatkan di daerah asal. Data variabel migrasi tenaga kerja dalam penelitian ini di dapat dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Selain itu outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini mengarah pada jumlah tenaga kerja yang bermigrasi internasional yang ada di setiap 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur dan dinyatakan dalam satuan jiwa/orang selama tahun 2014 – 2019.

2. PDRB (X1)

PDRB dalam penelitian ini mengarah pada Laju Pertumbuhan PDRB yang menampilkan peningkatan produksi barang serta jasa di sebuah wilayah perekonomian dalam kurun waktu tertentu. Data variabel PDRB pada penelitian ini bersumber dari BPS Provinsi Jawa Timur. Selain itu PDRB pada penelitian ini mengarah pada Laju Pertumbuhan PDRB yang ada di setiap 38

kabupaten serta kota di Jawa Timur dan di nyatakan dalam satuan persen selama tahun 2014 – 2019.

3. Kemiskinan (X2)

Kemiskinan dalam penelitian ini mengarah pada suatu keadaan dimana seseorang menurut ekonomi tidak mampu mencukupi standar hidup masyarakat di suatu wilayah atau negara. Keadaan ini dapat dilihat melalui rendahnya pendapatan yang mampu diperoleh untuk mencukupi kebutuhan pokok berupa sandang, pangan, serta papan. Data variabel kemiskinan pada penelitian ini bersumber dari BPS Provinsi Jawa Timur. Selain itu kemiskinan pada penelitian ini mengarah pada presentase kemiskinan yang ada di 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur dan di nyatakan dalam satuan persen selama tahun 2014 – 2019.

4. Upah Minimum (X3)

Upah minimum dalam penelitian ini mengarah pada pendapatan minimum (terendah) bulanan sebagai bayaran dari pelaku usaha untuk karyawannya atas pekerjaan dan jasa yang sudah atau akan dilaksanakan serta di nyatakan atau di nilai dalam bentuk uang. Data variabel upah minimum provinsi pada penelitian ini di dapat dari beberapa sumber seperti website pemerintah ataupun dari peraturan gubernur Provinsi Jawa Timur. Selain itu upah minimum pada penelitian ini mengarah pada besaran upah minimum yang ada di setiap 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur dan di nyatakan dalam satuan rupiah selama tahun 2014 – 2019.

5. Tingkat Pendidikan (X4)

Tingkat pendidikan pada penelitian ini mengarah pada pendidikan formal yang telah ditamatkan atau telah diselesaikan oleh tenaga kerja yang terdiri atas:

a) Tidak Sekolah (TS)

Tenaga kerja yang tidak bersekolah dan tidak memiliki ijazah Sekolah Dasar (SD).

b) Sekolah Dasar (SD)

Tenaga kerja dengan jejang pendidikan tertinggi yang berhasil ditamatkan adalah SD yang ditandai dengan kepemilikan ijazah SD namun tidak melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

c) Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Tenaga kerja dengan jejang pendidikan tertinggi yang berhasil ditamatkan adalah SMP yang ditandai dengan kepemilikan ijazah SMP namun tidak melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

d) Sekolah Menengah Akhir (SMA)

Tenaga kerja dengan jejang pendidikan tertinggi yang berhasil ditamatkan adalah SMA yang ditandai dengan kepemilikan ijazah SMA namun tidak melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

e) Perguruan Tinggi (PT)

Tenaga kerja dengan jejang pendidikan tertinggi yang berhasil ditamatkan adalah Perguruan Tinggi (PT) yang ditandai dengan kepemilikan ijazah Perguruan Tinggi (PT).

Data variabel tingkat pendidikan tenaga kerja dalam penelitian ini di dapat dari BPS Provinsi Jawa Timur dan di nyatakan dalam satuan persen selama tahun 2014–2019.

3.4 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan data dengan kriteria tertentu berdasarkan pada

masalah penelitian. Sedangkan sampel yaitu bagian kecil dari populasi yang berfungsi sebagai representasi. Populasi pada penelitian ini yaitu data PDRB, penduduk miskin, upah minimum provinsi, tingkat pendidikan, serta jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur ketika periode tahun 2014 – 2019. Selanjutnya sampel yang di pakai pada penelitian kali ini yaitu data PDRB, kemiskinan, upah minimum provinsi, tingkat pendidikan, dan jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur selama periode tahun 2014 – 20219.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara dokumentasi dari pihak pertama sehingga diperoleh data sekunder. Data yang dimaksud yaitu publikasi Badan Pusat Statistik, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, serta instansi lainnya terkait di Provinsi Jawa Timur dengan periode tahun 2014 hingga 2019. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data jumlah outmigrasi tenaga kerja di seluruh kabupaten/kota Jawa Timur, PDRB seluruh kabupaten/kota Jawa Timur, presentase kemiskinan seluruh kabupaten/kota Jawa Timur, jumlah upah minimum seluruh kabupaten/kota Jawa Timur, dan juga tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh seluruh tenaga kerja yang ada di kabupaten/kota Jawa Timur.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Regresi Data Panel

Data panel merupakan teknik analisis data atau metode yang dipakai untuk memecahkan masalah pada penelitian. Data panel adalah kombinasi antar data *time series* dengan data *cross section*. Uji regresi data panel ini dipakai untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yang terdiri atas PDRB, kemiskinan,

upah minimum provinsi, serta tingkat pendidikan terhadap variabel terikat yaitu jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Adapun model regresi linear berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon_{it}$$

Mengacu pada model tersebut maka persamaan yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel PDRB, kemiskinan, upah minimum provinsi, serta tingkat pendidikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Kemudian untuk memudahkan proses penelitian beberapa data dalam persamaan tersebut diubah menjadi bentuk logaritma. Perubahan ini dilakukan agar respon variabel bebas terhadap variabel terikat dapat terlihat dengan jelas. Maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$\ln Y_{it} : \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \ln \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + e$$

Keterangan:

$\ln Y$: Jumlah outmigrasi tenaga kerja

α : Konstanta

X_1 : PDRB

X_2 : Kemiskinan

$\ln X_3$: Upah minimum

X_4 : Tingkat Pendidikan

e : Error term (variabel pengganggu)

i : Daerah (Jawa Timur)

t : Waktu (tahun)

Dalam data panel analisis yang digunakan memiliki 3 teknik yang mendasar, yaitu (Gujarati, 2015):

1. Model *Common Effect* (Pooled Least Square)

Model ini biasa disebut dengan Pooled Least Square yaitu sebuah tehnik regresi sederhana dan digunakan untuk mengestimasi data panel dengan cara menggabungkan data cross section dengan data time series.

Model ini biasanya mengkombinasikan 2 data tersebut tanpa melihat adanya perbedaan antar waktu dan individu, dalam pendekatan ini di asumsikan bahwasanya perilaku data antar ruang sama dalam berbagai waktu.

2. Model *Fixed Effect* (Efek Tetap)

Pendekatan ini memakai model efek tetap atau biasa disebut juga dengan istilah *Covariance Model* atau *Least Square Dummy Variabel*. Model ini sesuai digunakan untuk mengetahui perubahan perilaku data dari tiap variabel, sehingga data yang digunakan akan lebih dinamis dalam menginterpretasikan suatu data. Dalam memilih model *Common Effect* dan *Fixed Effect* bisa dilakukan dengan melakukan pengujian *Likelihood Test Ratio* dengan mengacu jika nilai probabilitas yang diperoleh signifikan dengan alpha maka bisa diperoleh keputusan memakai *Fixed Effect Model*.

3. Model *Random Effect* (Efek Acak)

Model ini merupakan model efek acak yang parameternya berbeda disetiap daerah. Apabila memakai model ini, maka bisa mengurangi penggunaan derajat kebebasan serta jumlahnya tidak mengalami pengurangan, sehingga berimplikasi kepada parameter yang merupakan hasil estimasi menjadi semakin efisien. Dalam memilih model ini bisa memakai uji *Hausman* dengan mengacu pada nilai probabilitas yang diperoleh signifikan dengan alpha maka bisa memakai salah satu yang terbaik

diantara model *Fixed Effect* dengan *Random Effect*.

3.6.2 Memilih Metode Estimasi Regresi Data Panel

Untuk menentukan model terbaik yang akan digunakan dalam mengestimasi regresi data panel perlu dilakukan beberapa uji, diantaranya:

1. Uji Chow

Chow Test atau uji chow dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan metode mana yang dinilai paling baik diantara *Pooled Least Square* atau *Fixed Effect Model*). Hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *Pooled Least Square* (PLS)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Ketika hasil probabilitas yang didapat bernilai kurang dari 5% maka artinya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 sehingga menggunakan *Fixed Effect*.

2. Uji Hausman

Uji Hausman digunakan dengan tujuan untuk memilih metode mana yang paling bagus diantara *Fixed Effect Model* atau *Random Effect Model*. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : *Random Effect Model* (REM)

H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Ketika hasil probabilitas yang diperoleh kurang dari 5% artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga model paling baik yaitu yang memakai *Fixed Effect*.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, untuk memperoleh nilai parameter model penduga yang lebih

baik maka dibutuhkan uji asumsi klasik untuk mendeteksi jika didalam model yang di pakai menyimpang ataukah tidak dari asumsi klasik, pengujian tersebut terdiri dari (Gujarati, 2015):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah faktor pengganggu telah berdistribusi normal ataukah tidak.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan sebuah kondisi dimana ada hubungan linear yang sempurna ataupun mendekati sempurna diantara variabel bebas didalam model regresi. Model dapat dikatakan bagus apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel .

3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan mengetahui apakah pada kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama, apabila kesalahan pengganggu tak mempunyai varian yang sama maka terdapat heteroskedasitas.

4. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan gangguan yang terjadi dalam fungsi regresi yang seringkali nampak diantara variabel independen yang diikutkan dalam permodelan. Uji asumsi klasik autokorelasi ini dilakukan bertujuan melihat apakah didalam model regresi ada korelasi diantara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

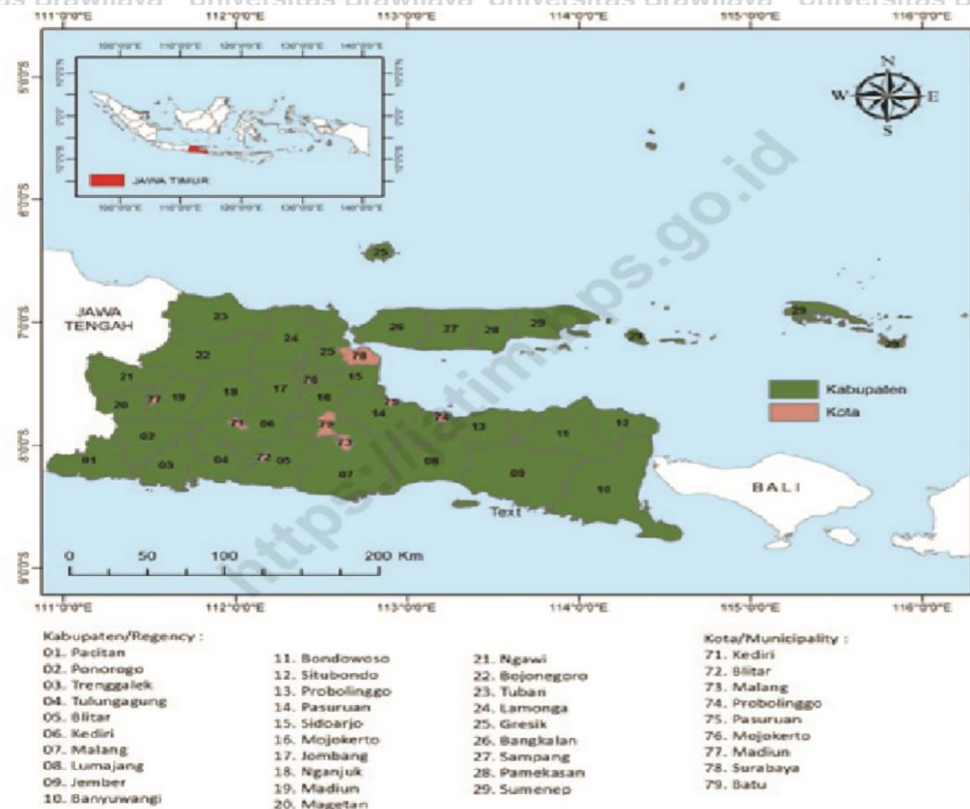
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran mengenai daerah yang akan diteliti akan dijelaskan secara lengkap pada bagian ini, adapun daerah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini yaitu semua kabupaten/kota yang terdapat di Provinsi Jawa Timur. Provinsi Jawa Timur terletak di Pulau Jawa dan secara astronomis berada diantara $7,12^{\circ}$ sampai $8,48^{\circ}$ Lintang Selatan dan antara $111,0^{\circ}$ sampai $1114,4^{\circ}$ Bujur Timur. Secara keseluruhan luas wilayah Provinsi Jawa Timur yaitu $47.799,75 \text{ km}^2$, selain itu Provinsi Jawa Timur juga terbagi dalam 2 bagian besar yaitu Jawa Timur daratan serta Kepulauan Madura. Provinsi Jawa Timur secara administratif terdiri dari 38 kabupaten/kota yaitu 29 kabupaten serta 9 kota, 666 kecamatan serta 8.501 desa dan kelurahan.

Wilayah bagian utara Provinsi Jawa Timur berbatasan langsung dengan Laut Jawa dan bagian timur berbatasan dengan Selat Bali, sedangkan bagian selatan Jawa Timur berbatasan dengan Samudra Hindia dan bagian barat berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Tengah. Kondisi kawasan di Jawa Timur dikelompokkan menjadi 4 aspek, yaitu kondisi kawasan pesisir, kondisi kawasan pegunungan, kondisi kawasan tertinggal, serta kondisi kawasan kepulauan. Provinsi Jawa Timur termasuk ke dalam daerah dengan iklim tropis yang biasanya terjadi 2 perubahan musim, yaitu bulan Mei – Oktober terjadi musim kemarau, sedangkan pada bulan November – April terjadi musim penghujan. Kondisi Tanah di Jawa Timur termasuk dalam tanah yang subur serta mempunyai alam yang indah serta menarik. Selain itu, sumber daya pertanian, kehutanan, kelautan, dan pertambangan yang dimiliki Jawa Timur sangat potensial. Berikut merupakan peta wilayah Provinsi Jawa Timur guna

menggambarkan dengan jelas mengenai wilayah Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Jawa Timur.

Gambar 4.1 Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur dalam angka, 2020

Pada tahun 2019 jumlah penduduk di Jawa Timur berdasarkan data sensus penduduk tercatat sebanyak 39.699.000 jiwa. Selain itu, kepadatan penduduk per km² sebanyak 831 jiwa/km² dan banyaknya penduduk yang ada di Jawa Timur di dominasi oleh penduduk dengan usia 20 hingga 24 tahun yang berjumlah sebanyak 3.054.000 jiwa. Pada tahun 2019 jumlah penduduk terbanyak ada di Surabaya dengan penduduk yang berjumlah sebanyak 2.896.000 jiwa dan daerah dengan jumlah penduduk paling sedikit di Provinsi Jawa Timur terletak di Kota Mojokerto dengan penduduk yang berjumlah sebanyak 129.000 ribu jiwa. Laju pertumbuhan penduduk per tahun 2010-2019

di Provinsi Jawa Timur adalah sebesar 0,64%, daerah yang memiliki laju pertumbuhan penduduk tertinggi yaitu Kabupaten Sidoarjo sebesar 1,63%.

Selain itu daerah yang memiliki laju pertumbuhan terendah yaitu Kabupaten Lamongan sebesar 0,09%.

4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang mengarah pada informasi yang di kumpulkan melalui sumber yang sudah ada baik berupa data eksternal ataupun internal dalam sebuah organisasi serta data yang bisa di peroleh melalui jejaring internet, penelusuran dokumen ataupun publikasi informasi. Data yang dipakai pada penelitian ini bersumber dari beberapa instansi terkait seperti BPS atau Badan Pusat Statistik serta BNP2TKI atau Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Data utama yang diperlukan meliputi semua variabel yang diteliti seperti jumlah outmigrasi tenaga kerja, Laju Pertumbuhan PDRB, presentase kemiskinan, upah minimum, dan juga tingkat pendidikan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

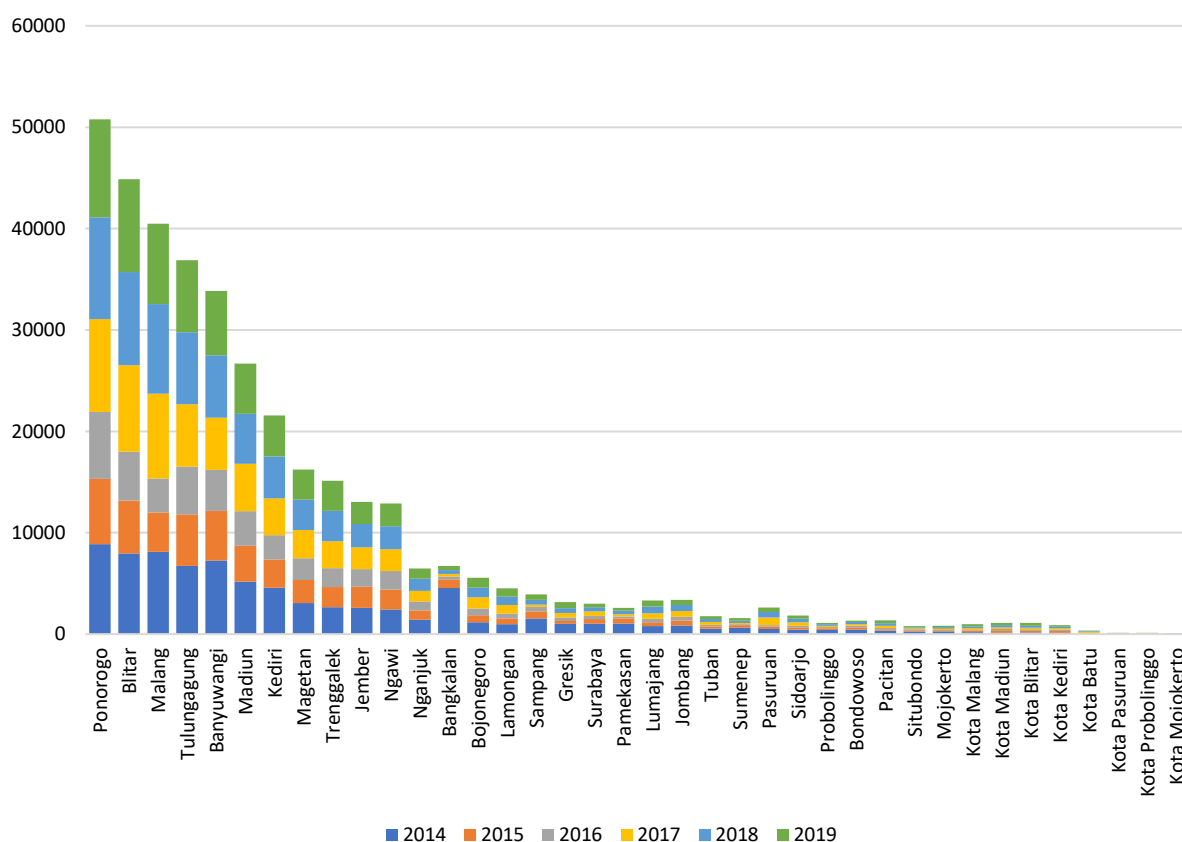
4.2.1 Deskripsi Out-Migrasi Tenaga Kerja

Variabel terikat atau variabel dependen pada penelitian ini yaitu outmigrasi tenaga kerja. Migrasi merupakan berpindahnya penduduk dari satu daerah menuju ke daerah lain dan memiliki berbagai macam tujuan entah hanya untuk sementara waktu atau untuk menetap di daerah tersebut. Sedangkan Outmigrasi sendiri merupakan perpindahan penduduk dari satu negara menuju negara lainnya dan memiliki tujuan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, biasanya outmigrasi dengan tujuan tersebut banyak dilakukan oleh para tenaga

kerja yang belum memperoleh pekerjaan di negara asal ataupun para tenaga kerja yang menginginkan pekerjaan serta pendapatan yang lebih tinggi jika dibanding dengan yang mereka peroleh di negara asal mereka.

Outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini mengarah pada jumlah tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Jawa Timur yang terdiri dari 38 kabupaten/kota dan memutuskan untuk melakukan outmigrasi dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan daerah asal yaitu Provinsi Jawa Timur. Data yang digunakan merupakan data jumlah outmigrasi tenaga kerja dari periode tahun 2014 hingga tahun 2019 (6 tahun). Berikut jumlah outmigrasi tenaga kerja yang berasal dari 38 kabupaten dan kota di Jawa Timur selama periode tahun 2014 – 2019.

Gambar 4.2 Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



Sumber: BNP2TKI

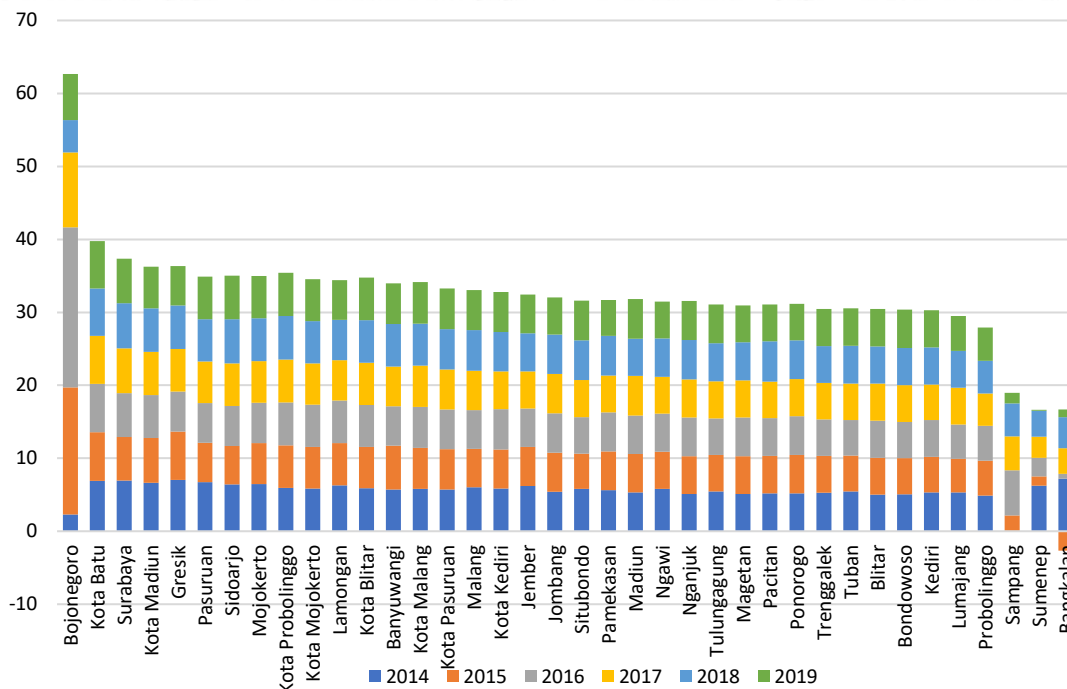
Gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwasanya jumlah outmigrasi tenaga kerja yang berasal dari seluruh Kabupaten/Kota di Jawa Timur terjadi perubahan setiap tahunnya. Ketika tahun 2019 outmigrasi di Provinsi Jawa Timur berjumlah sebanyak 68.740 orang, dimana jumlah tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan tahun 2018 yang mencapai 70.381 orang.

Daerah dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja di Jawa Timur tertinggi dari tahun 2011 hingga tahun 2019 ditempati oleh Kabupaten Ponorogo dengan jumlah outmigrasi pada tahun 2014 sebesar 8.869 orang dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi sebesar 9.665 orang. Sedangkan daerah dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja terendah ditempati oleh Kota Mojokerto dengan jumlah outmigrasi ketika tahun 2014 sebanyak 9 orang serta terjadi penurunan ketika tahun 2019 menjadi sebanyak 5 orang.

4.2.2 Deskripsi PDRB

Variabel independen atau variabel X1 pada penelitian ini yaitu PDRB. PDRB atau Produk Domestik Regional Bruto adalah jumlah nilai tambah yang diperoleh dari keseluruhan unit usaha atau jumlah keseluruhan nilai barang serta jasa yang diperoleh dari keseluruhan unit perekonomian di suatu daerah. Sedangkan Laju Pertumbuhan PDRB merupakan peningkatan produksi suatu barang serta jasa di sebuah daerah perekonomian pada kurun waktu tertentu. PDRB pada penelitian ini mengarah pada Laju Pertumbuhan PDRB di 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur selama periode tahun 2014 – 2019.

Gambar 4.3 Laju Pertumbuhan PDRB Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019



Sumber: BPS Jawa Timur

Gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwasanya jumlah PDRB di Jawa Timur menunjukkan tren yang meningkat. Pada tahun 2014 Laju PDRB di Provinsi Jawa Timur sebesar 5.86%, namun nilai tersebut sedikit mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi sebesar 5.52%. Daerah dengan Laju PDRB paling tinggi di Jawa Timur ketika tahun 2019 adalah Kota Batu dengan Laju Pertumbuhan PDRB sebesar 6.34%. Sedangkan daerah dengan Laju Pertumbuhan PDRB terendah tahun 2019 di Provinsi Jawa Timur yaitu terletak di Kabupaten Sumenep dengan Laju Pertumbuhan PDRB sebesar 0,14%.

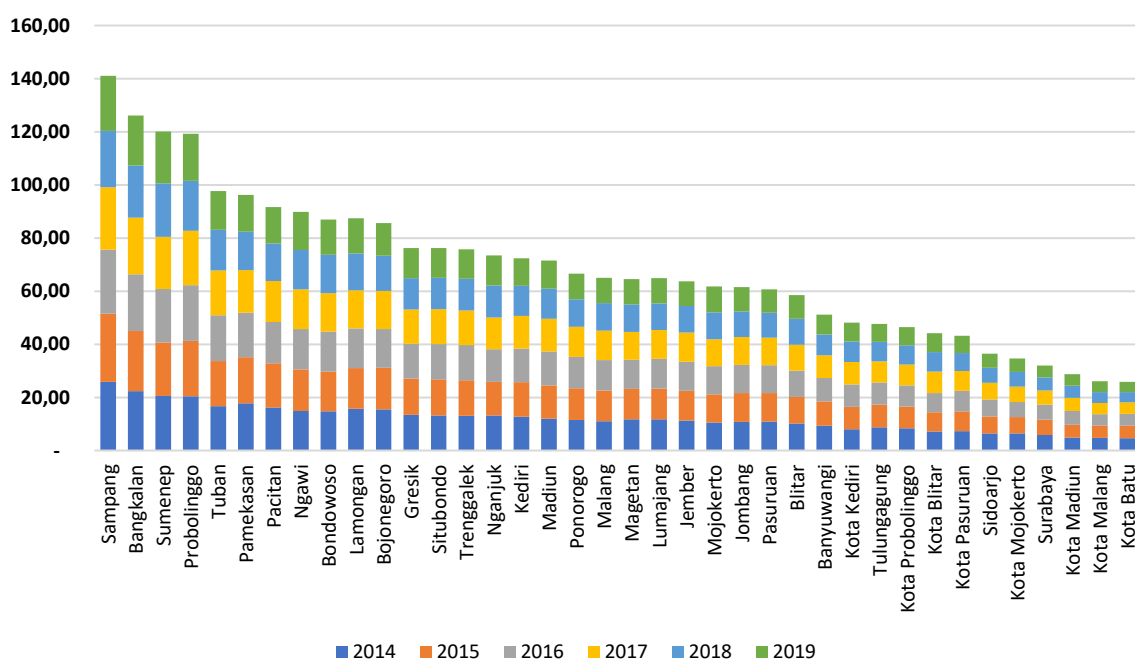
Laju Pertumbuhan PDRB biasanya dipakai untuk mengukur kemajuan ekonomi di suatu daerah sebagai hasil dari pembangunan nasional. Di suatu daerah perekonomiannya dapat di nilai tumbuh serta berkembang jika barang serta jasa yang mampu diproduksi ketika periode ini lebih besar jika dibanding dengan periode sebelumnya, yang untuk selanjutnya diturunkan menjadi nilai

tambah. Apabila di suatu wilayah memiliki PDRB yang semakin tinggi maka menunjukkan bahwasanya di wilayah tersebut tingkat pertumbuhan ekonominya juga tinggi, serta membuktikan bahwasanya daerah tersebut mengalami kemajuan pada perekonomiannya. Nilai PDRB yang didapatkan oleh setiap daerah sangat tergantung pada kondisi SDM dan juga faktor produksi yang dipunyai oleh daerah tersebut.

4.2.3 Deskripsi Kemiskinan

Variabel independen atau variabel X2 pada penelitian ini adalah kemiskinan. Kemiskinan merupakan suatu keadaan ketidakmampuan menurut ekonomi dalam memenuhi standar hidup masyarakat di suatu wilayah ataupun negara. Pada penelitian ini kemiskinan mengarah pada presentase penduduk yang miskin di 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur selama periode tahun 2014 – 2019.

Gambar 4.4 Presentase Penduduk Miskin Di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Gambar 4.4 di atas memperlihatkan bahwasanya presentase kemiskinan di Jawa Timur menunjukkan tren yang menurun. Pada tahun 2014 presentase kemiskinan di Jawa Timur mencapai 12% dan terjadi penurunan hingga ketika tahun 2019 menjadi sebesar 10%. Daerah dengan presentase kemiskinan tertinggi di Jawa Timur pada tahun 2014 terletak di Kabupaten Sampang yaitu sebesar 25,8% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga menjadi 20,71%. Sedangkan daerah dengan presentase kemiskinan terendah di Jawa Timur ketika tahun 2014 terletak di Kota Batu yaitu sebesar 4,59% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi sebesar 3,81%.

Kemiskinan tersebut biasanya dikarenakan oleh minimnya SDM yang ada, karena pengetahuan, tingkat pendidikan, serta keterampilan yang dimiliki oleh seseorang cenderung lebih rendah. Ciri-ciri penduduk miskin juga dapat diketahui melalui tingkat pendidikan yang cenderung rendah, produktivitas kerja yang rendah, kesehatan dan kesejahteraan hidupnya pun juga terbilang cukup rendah.

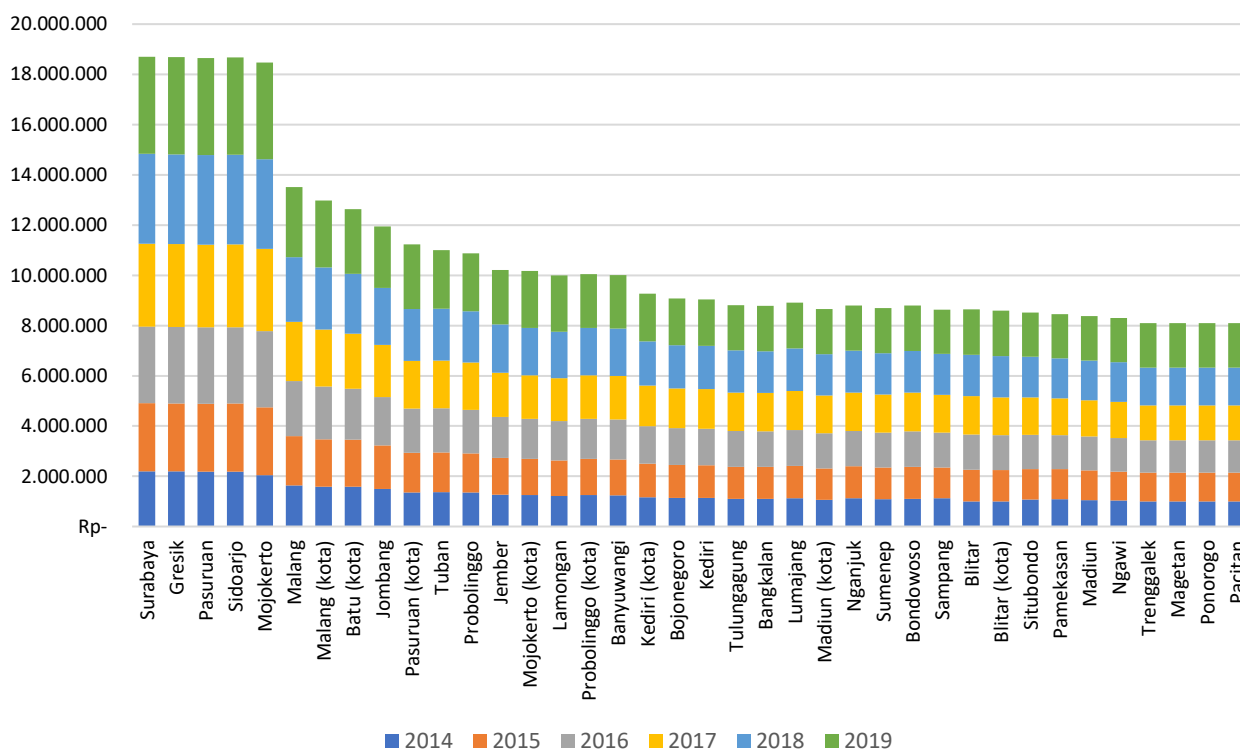
4.2.4 Deskripsi Upah Minimum

Variabel independen atau variabel X3 pada penelitian ini yaitu upah minimum. Upah minimum merupakan bentuk pendapatan minimum (terendah) bulanan sebagai bayaran pelaku usaha untuk karyawannya dalam sebuah jasa atau pekerjaan yang sudah ataupun baru akan dilaksanakan serta di nilai dalam bentuk upah dan ditentukan berdasarkan pada sebuah peraturan di dalam undang-undang atau persetujuan dan di bayarkan atas dasar perjanjian kerja antar pelaku usaha dan karyawan termasuk juga tunjangan di dalamnya, entah

untuk karyawan itu ataupun untuk keluarganya.

Adanya upah minimum dijadikan sebagai landasan oleh tenaga kerja dalam menentukan pendapatan yang akan diterimanya. Sebagaimana di atur dalam PP No.8 Tahun 1981 mengatakan bahwasanya upah minimum bisa diatur secara sektoral regional, subsektoral ataupun minimum regional. Upah minimum yang berbeda di beberapa daerah menjadi penyebab terjadinya perpindahan penduduk dari daerah asal mereka ke daerah lain atau bahkan negara lain, hal tersebut dikarenakan perbedaan pendapatan yang di hasilkan lebih menguntungkan dalam arti ekonomi. Upah minimum pada penelitian ini mengarah pada upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja yang ada di 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur pada periode tahun 2014 – 2019.

Gambar 4.5 Upah Minimum Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Gambar 4.5 di atas memperlihatkan bahwasanya upah minimum di Provinsi Jawa Timur cenderung mengalami peningkatan. Ketika tahun 2014 upah minimum di Jawa Timur mencapai Rp1.000.000 rupiah dan terus terjadi peningkatan ketika tahun 2019 mencapai sebesar Rp1.630.059 rupiah. Daerah dengan upah minimum paling tinggi di Provinsi Jawa Timur ketika tahun 2014 terletak di Surabaya yaitu sebesar Rp2.200.000 rupiah dan terus terjadi peningkatan ketika tahun 2019 mencapai sebesar Rp3.871.052 rupiah.

Daerah dengan upah minimum terendah di Jawa Timur ketika tahun 2014 berada di Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Blitar, Kabupaten Magetan, Kabupaten Trenggalek, Kabupaten Pacitan, serta Kota Blitar yaitu sebesar Rp1.000.000 rupiah. Pada tahun 2019 upah minimum terendah di Jawa Timur terletak di Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Trenggalek, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Pacitan, dan Kabupaten Situbondo yaitu sebesar Rp1.763.267 rupiah.

4.2.5 Deskripsi Tingkat Pendidikan

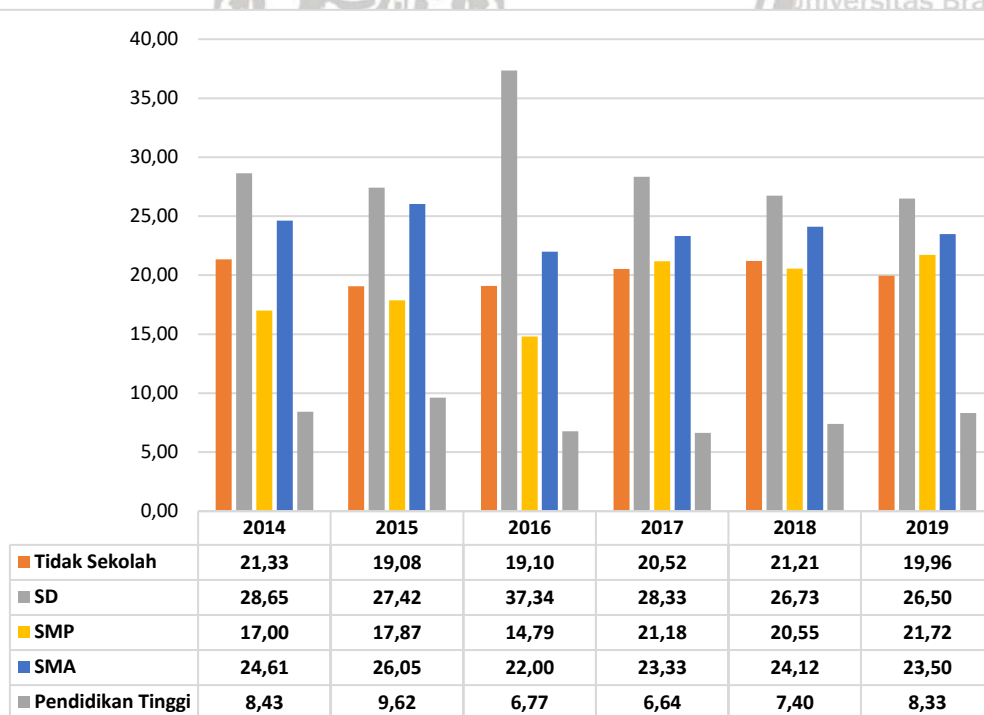
Variabel independen atau variabel X4 pada penelitian ini yaitu tingkat pendidikan. Berdasarkan KBBI pendidikan yaitu suatu proses dirubahnya perilaku serta sikap individu ataupun sekelompok orang dalam usaha untuk mendewasakan seseorang dengan upaya pelatihan serta pembelajaran.

Pendidikan dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu pendidikan formal serta pendidikan nonformal. Pendidikan dalam bentuk formal yaitu suatu pendidikan yang sistematis dan bertahap yang terdiri atas SD/sederajat, SMP/sedrajat, SMA/sedrajat serta perguruan tinggi (PT). Sedangkan pendidikan dalam bentuk nonformal merupakan suatu pendidikan selain pendidikan dalam bentuk formal

yang biasanya dilakukan dengan sistematis serta bertahap, contohnya yaitu pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kecakapan hidup (kursus), pendidikan keterampilan, dan lain sebagainya.

Tingkat pendidikan pada penelitian ini mengarah pada pendidikan dalam bentuk formal yang sudah diselesaikan atau ditamatkan oleh tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Jawa Timur. Data tingkat pendidikan yang dipakai yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki ijazah SD atau mereka yang tidak bersekolah, tenaga kerja yang menempuh pendidikan dasar yang terdiri dari SD, SMP, SMA, dan juga tenaga kerja yang menempuh pendidikan tinggi yang terdiri dari diploma serta sarjana. Data tingkat pendidikan yang sudah diselesaikan oleh tenaga kerja diambil dari 38 kabupaten serta kota di Jawa Timur selama periode waktu dari tahun 2014 hingga tahun 2019 dalam bentuk presentase.

Gambar 4.6 Presentase Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur, diolah

Gambar 4.6 di atas memperlihatkan bahwasanya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur sangat beragam dan fluktuatif. Tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur tahun 2014 hingga tahun 2019 didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan dasar yaitu mereka yang menempuh pendidikan SD, SMP, dan SMA. Artinya, di Jawa Timur tenaga kerja yang mendominasi adalah mereka yang berpendidikan dasar atau tidak lebih dari SMA. Tenaga kerja yang berpendidikan diploma dan perguruan tinggi di Provinsi Jawa Timur masih belum terlalu mendominasi atau bisa dibilang masih tergolong rendah di tahun 2014 hingga tahun 2019.

4.3 Pemilihan Model dan Metode Estimasi

Dalam melakukan analisis regresi data panel maka pertama-tama perlu melakukan pemilihan model estimasi yang memiliki tujuan untuk memilih model yang paling baik yang nantinya akan digunakan. Dalam analisis regresi data panel bisa dilakukan melalui 3 model yaitu *common effect*, *fixed effect*, serta *random effect*. Dalam proses menentukan model yang paling sesuai yang nantinya akan digunakan dalam penelitian maka harus melakukan beberapa pengujian, yaitu uji chow, uji hausman, serta uji lagrange multiplier. Alat statistik yang dipakai dalam melakukan pengujian pemilihan estimasi pada penelitian ini yaitu Eviews.

4.3.1 Uji Chow

Uji Chow yaitu langkah pengujian yang bertujuan untuk memilih model yang paling sesuai untuk dipakai dalam melakukan estimasi data panel, model tersebut yaitu antara *common effect* dan *fixed effect*.

H_0 : *Common Effect Model*

H_1 : *Fixed Effect Model*

Pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu dengan memakai nilai signifikansi atau *p-value*, jika nilai signifikansi lebih besar daripada *level of significance* ($\alpha/\alpha = 5\%$) maka artinya hipotesis H_0 diterima, namun apabila nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% maka artinya adalah hipotesis H_1 yang diterima.

Tabel 4.1 Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests			
Equation: Untitled			
Test cross-section fixed effects			
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	96.319664	(37,182)	0.0000
Cross-section Chi-square	689.561186	37	0.0000

Sumber: Eviews, 2021 (diolah)

Dari hasil uji chow dalam tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwasanya nilai probabilitasnya dari Cross-Section F = 0.0000 dengan tingkat signifikansi yaitu $\alpha=5\%$, sehingga dapat diartikan bahwa hasil uji chow di atas menyatakan menolak H_0 serta menerima H_1 . Maka dari itu model data panel paling sesuai digunakan untuk melakukan estimasi yaitu *Fixed Effect Model* daripada *Common Effect Model*.

4.3.2 Uji Hausman

Uji Hausman merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk memilih model paling sesuai untuk dipakai dalam melakukan estimasi pada data panel, model tersebut yaitu diantara *Fixed Effect Model* serta *Random Effect Model*.

H_0 : *Random Effect Model*

H_1 : Fixed Effect Model

Pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu dengan memakai nilai signifikansi atau *p-value*, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar daripada *level of significance* ($\alpha/\alpha = 5\%$) artinya hipotesis H_0 diterima, namun apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari α 5% artinya hipotesis H_1 yang akan diterima.

Tabel 4.2 Hasil Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test			
Equation: Untitled			
Test cross-section random effects			
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	32.298736	8	0.0001

Sumber: Eviews, 2021 (diolah)

Dari hasil uji hausman dalam tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwasanya nilai probabilitasnya dari Cross-Section $F = 0.0001$ dengan tingkat signifikansi yaitu $\alpha=5\%$, sehingga dapat diartikan bahwa hasil uji hausman di atas menyatakan menolak H_0 serta menerima H_1 . Maka dari itu model data panel yang paling sesuai digunakan untuk melakukan estimasi merupakan *Fixed Effect Model* daripada *Random Effect Model*.

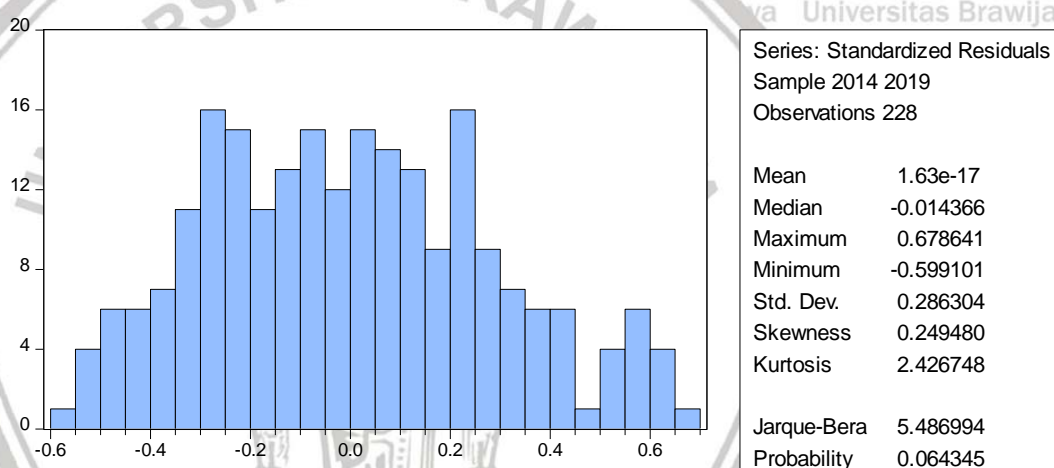
Berdasarkan hasil yang didapat dari 2 pengujian di atas yaitu uji chow serta uji hausman, disimpulkan bahwasanya model yang lebih sesuai dipakai untuk melakukan analisis mengenai pengaruh dari jumlah PDRB, kemiskinan, upah minimum, serta tingkat pendidikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Jawa Timur adalah model *fixed effect*.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel pengganggu pada model regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Metode yang di pakai untuk melakukan pengujian normalitas yaitu memakai uji *Jarque-Berra* (*JB test*). Apabila nilai probabilitas dalam hasil uji *Jarque-Berra* (*JB test*) lebih tinggi dari 0.05 artinya residual regresi dapat dinyatakan memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Dari hasil pengujian normalitas tersebut dapat di lihat bahwasanya nilai signifikansi residual regresinya yaitu 0.064345, nilai tersebut lebih tinggi daripada tingkat signifikansi/alpha 5% (0.05) atau nilai Probabilitas Jarque-Berra hitung sebesar $0.064345 > 0.05$. Sehingga dari itu residual telah terdistribusi dengan normal, sehingga asumsi klasik normalitas sudah terpenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel independen (bebas). Dalam model uji

regresi yang bagus sudah seharusnya tidak terdapat multikolinearitas. Untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak multikolinearitas dapat diketahui menggunakan cara melakukan analisis matriks korelasi antar variabel independen (bebas), apabila terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas) yang tinggi (> 0.9) maka hal tersebut adalah ciri-ciri terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

	X1_PDRB	X2_KEMISKINAN	LN3_UMP	X4_TS	X4_SD	X4_SMP	X4_SMA	X4_PT
X1_PDRB	1.000000	-0.310959	0.097039	-0.321346	-0.066008	0.097305	0.252737	0.175522
X2_KEMISKINAN	-0.310959	1.000000	-0.341307	0.751231	0.464098	-0.262599	-0.721641	-0.652221
LN3_UMP	0.097039	-0.341307	1.000000	-0.277152	-0.347158	0.354395	0.334861	0.154275
X4_TS	-0.321346	0.751231	-0.277152	1.000000	0.328080	-0.411809	-0.806430	-0.613824
X4_SD	-0.066008	0.464098	-0.347158	0.328080	1.000000	-0.189443	-0.749151	-0.723434
X4_SMP	0.097305	-0.262599	0.354395	-0.411809	-0.189443	1.000000	0.151246	-0.097346
X4_SMA	0.252737	-0.721641	0.334861	-0.806430	-0.749151	0.151246	1.000000	0.807267
X4_PT	0.175522	-0.652221	0.154275	-0.613824	-0.723434	-0.097346	0.807267	1.000000

Dari hasil pengujian multikolinearitas di atas menunjukkan bahwasanya korelasi antar variabel independen yaitu PDRB, kemiskinan, upah minimum dan tingkat pendidikan disemua jenjang baik mereka yang tidak bersekolah, tamatan SD, tamatan SMP, tamatan SMA, ataupun Perguruan Tinggi hampir semuanya bernilai kurang dari angka 0.9 (< 0.9) atau tidak lebih dari angka 0.09. Artinya tidak terdapat masalah atau gejala multikolinearitas diantara variabel independen (bebas) pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas memiliki tujuan untuk melihat apakah kesalahan pengganggu memiliki varian yang sama, apabila kesalahan pengganggu tak

mempunyai varian yang sama artinya terdapat heteroskedasitas. Dalam melakukan uji ini bisa diketahui dari nilai *Sum Square Resid* (SSR) setelah diberikan perlakuan berupa *cross sectional weights*. Jika di peroleh nilai SSR sebelum diberikan perlakuan berupa *cross sectional weights (Unweighted)* lebih besar dari nilai SSR setelah diberikan perlakuan *cross sectional weights (Weighted)* artinya adalah model yang dipakai dalam penelitian ini bebas dari heteroskedasitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedasitas

Weighted Statistics			
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561

Dari hasil pengujian heteroskedasitas di atas menunjukkan bahwasanya nilai dari SSR sebelum diberikan perlakuan berupa *cross sectional weights* yaitu sebesar 20.94771 nilai tersebut lebih tinggi dari nilai SSR setelah diberikan perlakuan berupa *cross sectional weights* yaitu sebesar 18.60713, Artinya tidak terdapat masalah heteroskedasitas pada penelitian ini.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terdapat korelasi diantara kesalahan pengganggu ketika periode-t dengan kesalahan pengganggu ketika periode t-1. Dalam artian sederhana uji autokorelasi dilaksanakan untuk melihat pengaruh diantara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), sehingga

tidak diperbolehkan adanya korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji statistik yang dipakai untuk uji autokorelasi ini adalah dengan melakukan uji Durbin-Watson, yaitu dengan membandingkan nilai dari Durbin-Watson hitung (d) dengan nilai dari Durbin-Watson tabel yaitu batas atas (d_U) serta batas bawah (d_L), dan keputusan tidak ada autokorelasi diambil ketika nilai $d_U < d < 4 - d_L$.

Tabel 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Weighted Statistics			
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561

Durbin-Watson stat	1.903765
k	4
n	228
d_L	1.75763
d_U	1.81045
$4 - d_L$	2.24237
$4 - d_U$	2.18955

Tabel 4.6 di atas memperlihatkan bahwasanya nilai dari Durbin-Watson setelah mendapat perlakuan *cross sectional weights* yaitu sebesar 1.903765. Sesuai dengan metode deteksi autokorelasi melalui tabel Durbin-Watson maka jumlah observasi (n) yaitu 228 serta jumlah variabel (k) yaitu 4, maka di dapatkan nilai d_L sebesar 1.75763 serta nilai d_U sebesar 1.81045. Nilai d (Durbin-Watson) yaitu sebesar 1.903765 yang mana nilai tersebut lebih besar daripada nilai dari d_U serta kurang dari nilai $4 - d_U$ ($1.81045 < 1.903765 < 2.18955$), artinya adalah

tidak ada indikasi adanya masalah autokorelasi dalam model penelitian ini.

4.5 Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukannya Uji Chow serta uji Hausman dapat diketahui bahwasanya model estimasi yang paling baik untuk dipakai yaitu model *fixed effect*. Di bawah ini merupakan hasil dari estimasi model *fixed effect* untuk variabel PDRB, kemiskinan, upah minimum, dan tingkat pendidikan yang merupakan variabel bebas (independen), serta jumlah outmigrasi tenaga kerja yang merupakan variabel terikat (dependen).

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Model *Fixed Effect*

Dependent Variable: LNY_OUTMIGRASI					
Method: Panel EGLS (Cross-section weights)					
Date: 06/17/21 Time: 01:16					
Sample: 2014 2019					
Periods included: 6					
Cross-sections included: 38					
Total panel (balanced) observations: 228					
Linear estimation after one-step weighting matrix					
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	
C	-385.3616	163.5763	-2.355852	0.0195	
X1_PDRB	-0.009536	0.011512	-0.828366	0.4085	
X2_KEMISKINAN	-0.079928	0.029780	-2.683961	0.0079	
LNK3_UMP	-0.305925	0.136242	-2.245458	0.0259	
X4_TS	3.982444	1.631009	2.441706	0.0156	
X4_SD	3.933799	1.632334	2.409923	0.0170	
X4_SMP	3.951613	1.630565	2.423462	0.0164	
X4_SMA	3.935153	1.630641	2.413255	0.0168	
X4_PT	3.940054	1.628905	2.418836	0.0166	
Effects Specification					
Cross-section fixed (dummy variables)					
Weighted Statistics					
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909		
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774		
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713		
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765		
Prob(F-statistic)	0.000000				
Unweighted Statistics					
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949		
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561		

Untuk hasil uji regresi data panel yang lebih informatif lagi, maka hasil uji tersebut dapat di paparkan secara singkat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Outmigrasi} = & -385.3616 - 0.009536 \text{ PDRB} - 0.079928 \text{ Kemiskinan} - 0.305925 \\ & \text{UMP} + 3.982444 \text{ TS} + 3.933799 \text{ SD} + 3.951613 \text{ SMP} + \\ & 3.935153 \text{ SMA} + 3.940054 \text{ PT} \end{aligned}$$

Menurut hasil persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya:

a. Variabel PDRB

Koefisien regresi pada variabel PDRB menghasilkan nilai yang negatif yaitu 0.009536 yang artinya yaitu jika terdapat peningkatan pada variabel PDRB sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi penurunan sebesar 0.009536%.

b. Variabel Kemiskinan

Koefisien regresi pada variabel kemiskinan menghasilkan nilai yang negatif yaitu 0.079928 yang artinya yaitu jika terdapat peningkatan pada variabel kemiskinan sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi penurunan sebesar 0.079928%.

c. Variabel Upah Minimum

Koefisien regresi pada variabel upah minimum menghasilkan nilai yang negatif yaitu 0.305925 yang artinya yaitu jika terdapat peningkatan pada variabel upah minimum sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi penurunan sebesar 0.305925%.

d. Variabel Tingkat Pendidikan

• **Tidak Sekolah (TS)**

Koefisien regresi tidak sekolah (TS) menghasilkan nilai yang positif yaitu 3.982444 yang artinya yaitu jika terdapat peningkatan pada tenaga kerja

yang tidak sekolah sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi peningkatan sebesar 3.982444%.

- **Sekolah Dasar (SD)**

Koefisien regresi Sekolah Dasar (SD) menghasilkan nilai yang positif yaitu 3.933799 yang artinya yaitu jika terdapat peningkatan pada tenaga kerja dengan lulusan SD sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi peningkatan sebesar 3.933799%.

- **Sekolah Menengah Pertama (SMP)**

Koefisien regresi Sekolah Menengah Pertama (SMP) menghasilkan nilai yang positif yaitu 3.951613 yang artinya yaitu jika terjadi peningkatan pada tenaga kerja dengan lulusan SMP sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi peningkatan sebesar 3.951613%.

- **Sekolah Menengah Atas (SMA)**

Koefisien regresi Sekolah Menengah Atas (SMA) menghasilkan nilai yang positif yaitu 3.935153 yang artinya jika terjadi peningkatan pada tenaga kerja dengan lulusan SMA sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi peningkatan sebesar 3.935153%.

- **Perguruan Tinggi (PT)**

Koefisien regresi Perguruan Tinggi (PT) menghasilkan nilai yang positif yaitu 3.940054 yang artinya jika terjadi peningkatan pada tenaga kerja dengan lulusan Perguruan Tinggi sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi peningkatan sebesar 3.940054%.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada regresi data panel bisa dilaksanakan menggunakan 3 cara sebagai berikut.

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menjelaskan seberapa besarkah presentase variabel independen atau bebas (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Menurut Gujarti (2015) semakin tinggi nilai Koefisien Determinasi (R^2) maka akan semakin besar pula kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Hasil estimasi dalam regresi model *fixed effect* di atas didapatkan nilai R^2 yaitu 0.989581 atau sebesar 98.95%, artinya variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variabel terikat (dependen) sebanyak 98.95% dan sisanya dapat di jelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui apakah di semua variabel independen secara bersamaan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan melakukan perbandingan antara nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika hasil nilai F-hitung > F-tabel, artinya menunjukkan ada pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-statistic	384.1223
Prob (F-statistic)	0.000000

Menurut tabel 4.8 tersebut menampilkan hasil dari Uji F yang menunjukkan bahwasanya nilai probabilitas dari F-statistic pada penelitian ini yaitu 0.000000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05 ($0.000000 < 0.05$). Artinya yaitu variabel bebas (independen) memiliki penagaruh yang signifikan serta secara simultan terhadap variabel dependen.

4.6.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu guna mengetahui bagaimanakah pengaruh pada setiap variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini memakai nilai signifikansi sebesar 0.05 atau $\alpha = 5\%$. Apabila nilai probabilitasnya $< \alpha = 0.05$ artinya variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), namun apabila nilai probabilitasnya $> \alpha = 0.05$ artinya adalah variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Coeff	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1_PDRB	-0.009536	0.011512	-0.828366	0.4085
X2_Kemiskinan	-0.079928	0.029780	-2.683961	0.0079
X3_UMP	-0.305925	0.136242	- 2.245458	0.0259
X4_Tidak Sekolah	3.982444	1.631009	2.441706	0.0156
X4_SD	3.933799	1.632334	2.409923	0.0170
X4_SMP	3.951613	1.630565	2.423462	0.0164
X4_SMA	3.935153	1.630641	2.413255	0.0168
X4_PT	3.940054	1.628905	2.418836	0.0166
C	-385.3616	163.5763	-2.355852	0.0195

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwasanya variabel bebas (X) pada penelitian ini yaitu PDRB, kemiskinan, ump, dan juga tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap variabel terikat (Y) yang merupakan outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Berikut merupakan penjelasannya:

Variabel PDRB

Variabel PDRB memiliki nilai t-hitung sebesar -0.828366 atau nilai signifikansinya adalah 0.4085 (lebih dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah

variabel PDRB berpengaruh secara tidak signifikan dengan arah negatif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja dengan taraf kesalahan yaitu 5%.

Variabel Kemiskinan

Variabel Kemiskinan memiliki nilai t-hitung sebesar -2.683961 atau nilai signifikansinya adalah 0.0079 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel kemiskinan berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja dengan taraf kesalahan yaitu 5%.

Variabel Upah Minimum

Variabel Upah Minimum memiliki nilai t-hitung sebesar -2.245458 atau nilai signifikansinya adalah 0.0259 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel upah minimum berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

Variabel Tingkat Pendidikan

- **Tidak Sekolah (TS)**

Variabel tingkat pendidikan dengan jenjang tenaga kerja yang Tidak Sekolah (TS) memiliki t-hitung sebesar 2.441706 atau nilai signifikansinya yaitu 0.0156 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel tingkat pendidikan untung jenjang Tidak Sekolah (TS) berpengaruh secara signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

- **Sekolah Dasar (SD)**

Variabel tingkat pendidikan dengan jenjang tenaga kerja lulusan Sekolah Dasar (SD) memiliki t-hitung sebesar 2.409923 atau nilai

signifikansinya yaitu 0.0170 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel tingkat pendidikan untung jenjang Sekolah Dasar (SD) berpengaruh secara signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

- **Sekolah Menengah Pertama (SMP)**

Variabel tingkat pendidikan dengan jenjang tenaga kerja lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki t-hitung sebesar 2.423462 atau nilai signifikansinya yaitu 0.0164 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel tingkat pendidikan untuk jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) berpengaruh secara signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

- **Sekolah Menengah Atas (SMA)**

Variabel tingkat pendidikan dengan jenjang tenaga kerja lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki t-hitung sebesar 2.413255 atau nilai signifikansinya yaitu 0.0168 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel tingkat pendidikan untuk jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) berpengaruh secara signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

- **Perguruan Tinggi (PT)**

Variabel tingkat pendidikan dengan jenjang tenaga kerja lulusan Perguruan Tinggi (PT) memiliki t-hitung sebesar 2.418836 atau nilai signifikansinya sebesar 0.0166 (kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0.05) yang artinya adalah variabel tingkat pendidikan untung jenjang Perguruan Tinggi (PT) memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap variabel outmigrasi tenaga kerja dalam taraf kesalahan yaitu 5%.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis

4.7.1 Pengaruh PDRB Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja

Dalam teori migrasi yang disampaikan oleh Everett S. Lee mengatakan bahwasanya salah satu faktor yang dapat mendorong terjadinya outmigrasi tenaga kerja yaitu karena berkurangnya kesempatan kerja yang ada di suatu daerah. Berkurangnya kesempatan kerja tersebut akan mendorong tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi ke negara lain dengan tujuan mencari kesempatan kerja yang lebih besar daripada di daerah tempat dia berasal (Lee, 1976 dalam Wijaya dan Syairozi, 2020). Selain itu dalam teori migrasi lain mengatakan bahwasanya migrasi yang dilakukan oleh tenaga kerja memiliki 2 tujuan yaitu mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang lebih besar apabila dibanding dengan di negara asal mereka (Todaro, 2003 dalam Tarasyev dan Jabbar, 2018). Kesempatan kerja di sebuah daerah memiliki hubungan dengan PDRB yang dihasilkan di daerah itu, dimana apabila terjadi peningkatan PDRB maka akan berdampak pada bertambahnya kesempatan kerja yang ada. Bertambahnya kesempatan kerja di suatu daerah akan berdampak pada penurunan jumlah outmigrasi tenaga kerja di daerah tersebut. Sehingga diduga terdapat hubungan negatif antara PDRB dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja.

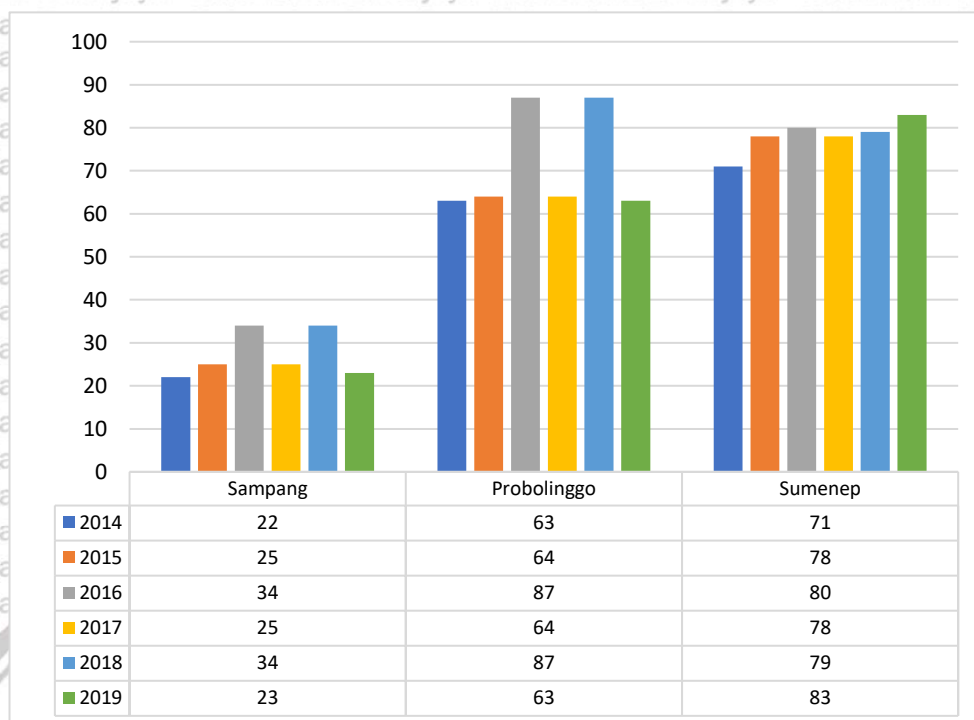
Hasil regresi variabel PDRB terhadap outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini menyatakan hasil yang tidak signifikan dengan arah negatif, nilai probabilitas untuk variabel PDRB sebesar $0.4085 > 0.05$ dengan nilai koefisiennya yaitu sebesar -0.009536 . Artinya, variabel PDRB berpengaruh secara tidak signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja dan berpengaruh negatif.

Berdasarkan pada hasil estimasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel PDRB berpengaruh secara tidak signifikan dengan arah yang negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian ini sebenarnya sesuai dengan teori migrasi yang menyebutkan bahwa berkurangnya kesempatan kerja yang ada di daerah asal menjadi alasan seseorang dalam melakukan outmigrasi (Lee, 1976 dalam Wijaya dan Syairozi, 2020). Dimana kesempatan kerja di suatu daerah akan bertambah seiring dengan peningkatan PDRB di daerah tersebut yang nantinya juga akan berpengaruh pada jumlah outmigrasi tenaga kerja yang menurun. Namun hasil estimasi menyatakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel PDRB terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja.

Berdasarkan data yang ada tidak semua kabupaten serta kota di Jawa Timur memiliki Laju PDRB yang tinggi, masih terdapat beberapa daerah dengan Laju PDRB yang cukup rendah. Namun penciptaan kesempatan kerja yang tinggi justru terjadi di daerah dengan Laju PDRB serta upah minimum kerja yang rendah, hal tersebut terjadi dikarenakan adanya tren peningkatan unit usaha industri yang berdampak pada penciptaan lapangan kerja baru. Sedangkan di daerah dengan Laju PDRB yang tinggi justru tingkat kesempatan kerja yang ada cenderung lebih rendah dikarenakan peningkatan unit usaha yang tidak setinggi di daerah dengan Laju PDRB rendah. Artinya tingginya Laju PDRB di suatu daerah belum tentu dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesempatan kerja yang lebih tinggi. Sehingga hal tersebut menjadi penyebab mengapa Laju PDRB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Gambar 4.7 Tren Peningkatan Unit Usaha Industri Besar dan Sedang di beberapa Kabupaten Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

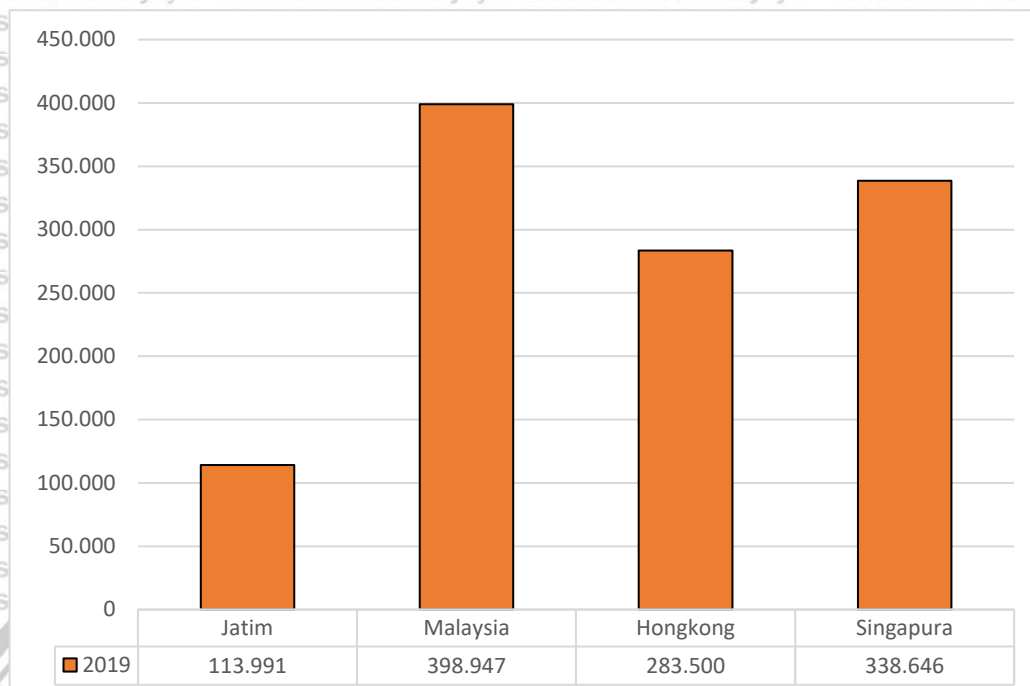


Sumber: BPS Jawa Timur

Gambar 4.7 tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat tren peningkatan unit usaha industri besar dan juga sedang di Kabupaten Jawa Timur yang memiliki Laju PDRB yang cenderung rendah, yaitu Kabupaten Sampang dengan Laju PDRB sebesar 3,16%, Kabupaten Probolinggo dengan Laju PDRB sebesar 4,65%, serta Kabupaten Sumenep dengan Laju PDRB sebesar 2,78%.

Selain itu, meskipun di Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan PDRB namun nyatanya PDRB di Provinsi Jawa Timur masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara lain yang menjadi tujuan outmigrasi. Perbedaan nilai PDRB ini lah yang akhirnya akan mendorong tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi internasional. Tenaga kerja biasanya lebih termotivasi untuk melakukan outmigrasi menuju negara yang memiliki nilai PDRB yang tinggi, karena tingginya nilai PDRB di suatu negara menunjukkan perekonomian yang baik di negara tersebut.

Gambar 4.8 Perbedaan Nilai PDRB Di Provinsi Jawa Timur dengan Beberapa Negara Tujuan Outmigrasi (USD)

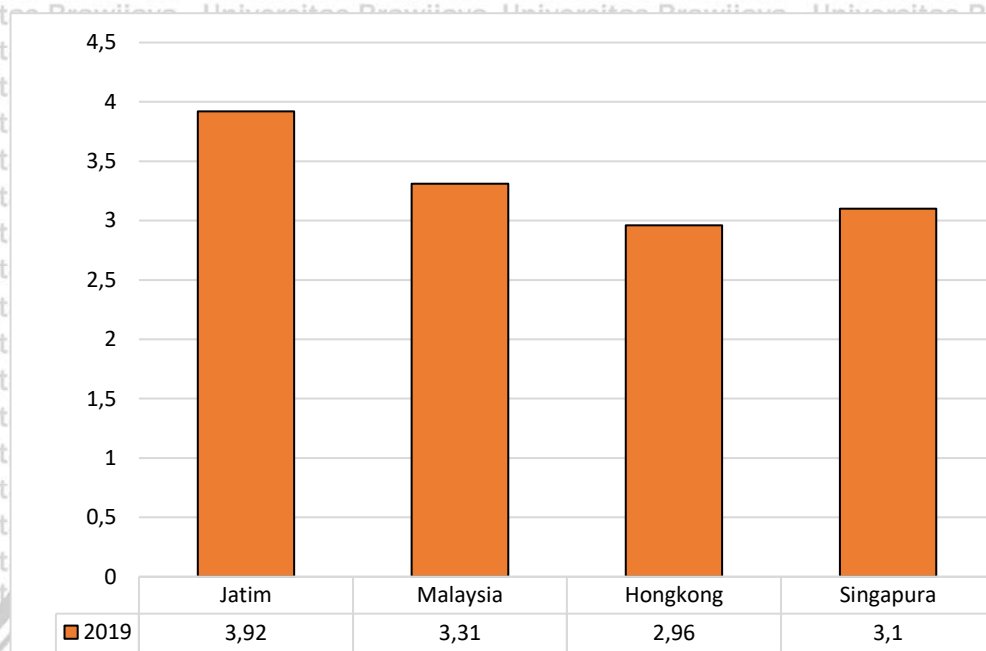


Sumber: world bank

Gambar 4.8 di atas menunjukkan bahwa perbedaan nilai PDRB di Provinsi Jawa Timur dengan negara tujuan migrasi masih cenderung cukup tinggi. Perbedaan PDRB ini lah menjadi faktor yang menarik tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi internasional menuju negara lain dengan nilai PDRB yang tinggi. Selain karena nilai PDRB yang tinggi, tingkat penyerapan tenaga kerja yang baik juga menjadi salah satu alasan tenaga kerja dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional. Penyerapan tenaga kerja yang baik dapat tercermin melalui tingkat pengangguran di negara tersebut, dimana negara dengan tingkat pengangguran yang cenderung rendah menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut telah berjalan dengan baik.

Tingkat pengangguran di Provinsi Jawa Timur masih cenderung tinggi jika dibandingkan dengan di negara yang menjadi tujuan outmigrasi.

Gambar 4.9 Perbedaan Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Timur dengan Beberapa Negara Tujuan Migrasi (persen)



Sumber: world bank

Gambar 4.9 di atas menunjukkan bahwasanya tingkat pengangguran di Provinsi Jawa Timur cukup tinggi jika dibandingkan dengan negara lain yang menjadi tujuan outmigrasi internasional. Rendahnya tingkat pengangguran di Malaysia, Hongkong, dan Singapura dapat diartikan bahwa di negara tersebut penyerapan tenaga kerja cenderung sudah berjalan dengan baik. Maka dari itu tenaga kerja akan tertarik dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke negara tersebut karena peluang dalam memperoleh pekerjaan cukup tinggi.

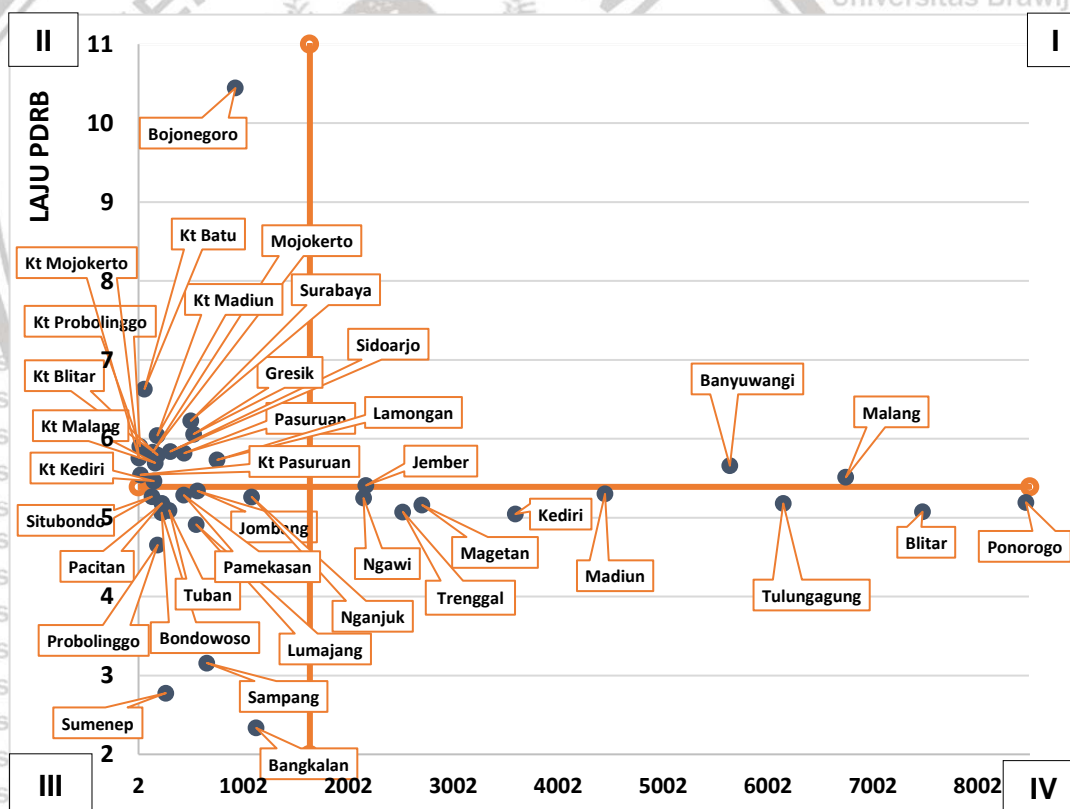
Sehingga berdasarkan paparan data di atas dapat membuktikan hasil penelitian yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh secara tidak signifikan terhadap outmigrasi internasional tenaga kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Frank W. Agbola serta Angelito B. Acupan pada tahun 2010 yang memiliki judul

"An Empirical Analysis Of International Labour Migration In The Philippines",

hasil dari penelitian ini adalah PDRB ditemukan memiliki dampak negatif tetapi secara statistik tidak signifikan terhadap arus migrasi keluar dari Filipina. Adanya pertumbuhan PDRB mendorong pemerintah Filipina untuk menerapkan inisiatif pembangunan berkelanjutan seperti meningkatkan kesadaran dan keterampilan kewirausahaan serta meningkatkan kualitas pendidikan, karena mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada dan mengurangi migrasi keluar dari Filipina. Akan tetapi di Provinsi Jawa Timur presentase peningkatan Laju PDRB masih tergolong rendah dan tidak merata di seluruh kabupaten dan kota yang terdapat di Jawa Timur.

Gambar 4.10 Rata-rata Perbandingan antara Laju PDRB dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Pada Tahun 2014-2019



Gambar 4.10 di atas merupakan gambaran dari variabel PDRB yang diukur melalui Laju PDRB yang dihubungkan dengan Jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Pada kuadran I (satu) menggambarkan kabupaten/kota

dengan PDRB tinggi namun diikuti oleh jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut adalah Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Malang. Pada Kuadran II (dua) menggambarkan kabupaten/kota dengan PDRB tinggi namun diikuti oleh jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Bojonegoro, Kota Batu, dan Surabaya.

Pada kuadran III (tiga) menggambarkan kabupaten/kota dengan PDRB yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sumenep, dan Kabupaten Sampang. Pada kuadran IV (empat) menggambarkan kabupaten/kota dengan PDRB yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Blitar, dan Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan penjelasan dari gambar di atas menunjukkan bahwasannya variabel PDRB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Timur.

Daerah yang menjadi perhatian disini adalah pada kuadran I yaitu Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Jember. Kedua kabupaten tersebut memiliki Laju PDRB yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi yang tinggi pula. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja di daerah tersebut mayoritas berpendidikan rendah yaitu SD dan SMP, sedangkan lapangan usaha yang tersedia terbanyak berada pada sektor jasa.

Tabel 4.10 Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Sektor	Kab. Banyuwangi	Kab. Malang	Kab. Jember
Pertanian	310.189	415.821	509.439
Manufaktur	178.879	359.231	249.705
Jasa	384.453	588.405	510.328

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pekerjaan utama di Kabupaten Banyuwang, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Jember adalah di bidang Jasa, pekerjaan di bidang jasa biasanya membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan minimal SMA. Namun, tenaga kerja di kedua kabupaten tersebut mayoritas merupakan tenaga kerja dengan pendidikan yang rendah, sehingga tenaga kerja dengan pendidikan rendah tidak mampu masuk dalam pasar kerja di daerah tersebut dan akan memutuskan untuk melakukan outmigrasi menuju negara lain.

4.7.2 Pengaruh Kemiskinan Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja

Dalam teori migrasi yang disampaikan oleh Everett S. Lee menyatakan bahwasannya faktor yang menarik seorang individu untuk melakukan migrasi salah satunya adalah adanya kemungkinan akan mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik dan untuk memperbaiki taraf hidupnya (Lee, 1976 dalam Wijaya dan Syairozi, 2020). Selain itu dalam teori migrasi yang disampaikan oleh Todaro juga mengatakan bahwasanya migrasi yang dilakukan oleh tenaga kerja memiliki 2 tujuan yaitu mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang jauh lebih baik jika dibanding dengan yang didapatkan di negara asal mereka (Todaro, 2003 dalam Tarasyev dan Jabbar, 2018). Kondisi kemiskinan yang dialami oleh seorang tenaga kerja akan menjadi alasan yang kuat untuk melakukan outmigrasi, karena dengan melakukan migrasi mereka dapat memperoleh pekerjaan dengan upah yang tinggi dan pada akhirnya dapat memperbaiki taraf hidupnya dan keluar dari jeratan kemiskinan. Sehingga diduga terdapat hubungan positif diantara kemiskinan dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja.

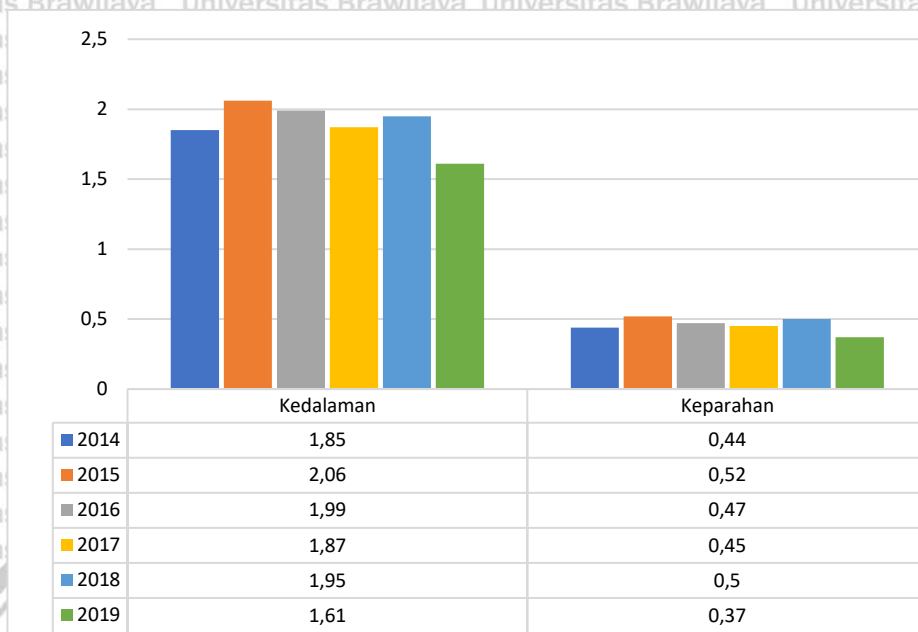
Hasil regresi variabel kemiskinan terhadap outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini menyatakan hasil signifikan dengan arah negatif, nilai probabilitas

untuk variabel kemiskinan sebesar $0.0079 < 0.05$ dengan nilai koefisiennya yaitu sebesar -0.079928 . Artinya jika terdapat peningkatan pada variabel kemiskinan sebanyak 1 satuan maka nilai variabel outmigrasi tenaga kerja akan terjadi penurunan sebanyak 0.079928% .

Berdasarkan pada hasil estimasi pada penelitian ini menyatakan bahwasanya variabel kemiskinan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Lee (1976, dalam Wijaya dan Syairozi 2020) mengatakan bahwasanya keputusan seseorang dalam melakukan migrasi selain karena faktor pendorong dari daerah asal serta faktor penarik dari daerah tujuan juga dapat dipengaruhi oleh faktor rintangan antara atau hambatan. Adanya hubungan negatif antara kemiskinan dengan jumlah tenaga kerja dalam penelitian ini disebabkan karena hambatan atau rintangan yang ada dalam proses melakukan outmigrasi tenaga kerja. Menurut penelitian Testaverde M dkk pada tahun 2017 menyatakan bahwasanyaa terdapat kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja yang ingin melakukan migrasi yaitu berupa kesulitan dalam memperoleh modal yang di hadapi oleh rumah tangga miskin, informasi yang kurang tentang jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan, serta biaya perekrutan yang cenderung tinggi. Biaya yang muncul sebagai hambatan dalam melakukan outmigrasi internasional ini bisa disebut juga sebagai *opportunity cost* atau biaya peluang. Biaya peluang disini merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh tenaga kerja ketika mereka memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional. Sehingga hasil estimasi menunjukkan bahwasanya kemiskinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja dengan arah yang negatif.

Saat ini kemiskinan di Provinsi Jawa Timur masih tinggi, hal tersebut dapat dibuktikan melalui indeks kedalaman dan keparahan kemiskinan berikut.

Gambar 4.11 Indeks Kedalaman dan Keparahan Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

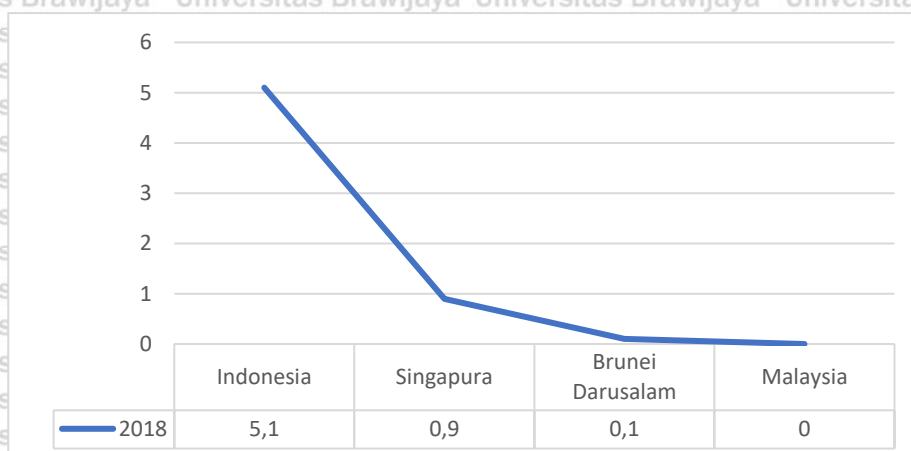


Sumber: BPS Jawa Timur

Gambar 4.11 di atas memperlihatkan indeks kedalaman serta keparahan kemiskinan di Provinsi Jawa Timur. Indeks kedalaman yaitu rata-rata ukuran kesenjangan pengeluaran pada penduduk yang miskin terhadap garis kemiskinan, dimana semakin tinggi nilai indeks maka semakin jauh pula pengeluaran rata-rata penduduk dari garis kemiskinan. Indeks keparahan yaitu penyebaran pengeluaran diantara penduduk yang miskin, dimana semakin tinggi nilai indeksnya artinya ketimpangan pengeluaran diantara penduduk miskin juga semakin tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dilihat bahwasanya kemiskinan di Provinsi Jawa Timur masih cenderung tinggi, hal tersebut terbukti dengan masih tingginya indeks kedalaman serta keparahan kemiskinan yang ada di Jawa Timur.

Selain itu, berdasarkan data yang ada tingkat kemiskinan ekstrem di Indonesia jauh lebih tinggi jika di bandingkan dengan negara tujuan outmigrasi.

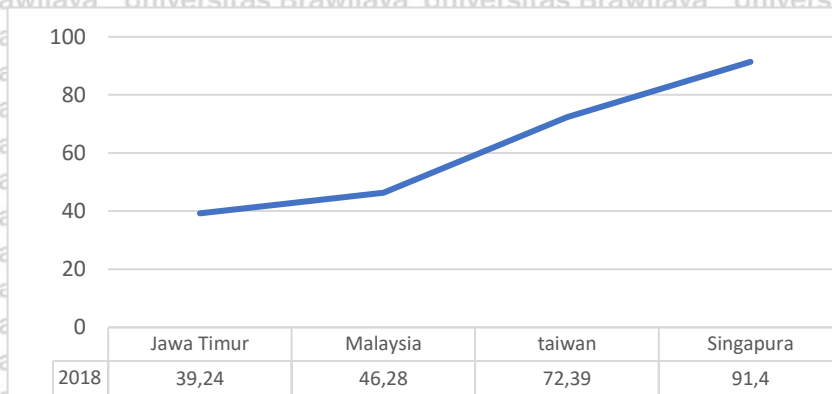
Gambar 4.12 Perbedaan Tingkat Kemiskinan Ekstrem Indonesia dan Negara Tujuan Outmigrasi (persen)



Sumber: *World Data*

Gambar 4.12 di atas dapat menunjukkan bahwa kemiskinan di Indonesia termasuk juga Jawa Timur di dalamnya masih tergolong cukup tinggi jika dibandingkan dengan negara lain yang menjadi tujuan outmigrasi. Rendahnya tingkat kemiskinan di negara lain tersebut menarik tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi internasional, karena dinilai negara dengan kemiskinan yang rendah dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di negara tersebut. Namun sayangnya di negara tujuan outmigrasi tersebut biaya hidup (*cost of living*) yang harus dikeluarkan oleh pekerja migran cukup tinggi apabila mereka memutuskan untuk melakukan outmigrasi menuju negara tersebut.

Gambar 4.13 Cost Of Living Index Provinsi Jawa Timur dengan Negara Tujuan Outmigrasi



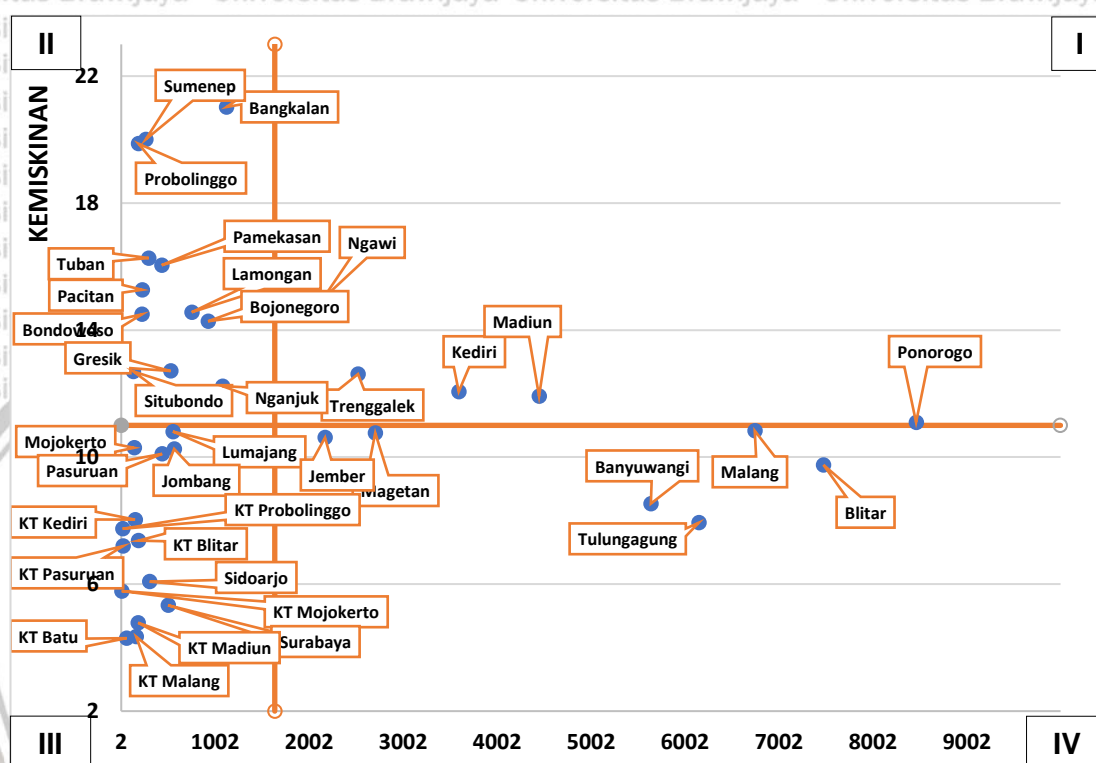
Gambar 4.13 di atas menunjukkan bahwa biaya untuk hidup di negara tujuan migrasi seperti Malaysia, Singapura, dan Taiwan cenderung lebih tinggi jika dibandingkan di Jawa Timur.

Tingginya biaya yang harus dikeluarkan dan tingkat kemiskinan yang rendah merupakan *opportunity cost* bagi tenaga kerja dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi. Dimana tenaga kerja harus mengeluarkan biaya yang tinggi apabila mereka memutuskan untuk melakukan outmigrasi di negara dengan tingkat kemiskinan yang rendah dan dinilai mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya di negara tersebut. Tenaga kerja yang miskin cenderung tidak mampu melakukan outmigrasi dikarenakan tingginya *opportunity cost* tersebut. Namun apabila dilihat dari tingginya jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur dapat disimpulkan bahwa profil tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi bukanlah tenaga kerja dengan kondisi yang sangat miskin melainkan tenaga kerja dengan kondisi menengah (*middle class*). Tenaga kerja dengan kondisi kemiskinan menengah ini memutuskan untuk melakukan outmigrasi agar mereka tidak kembali masuk dalam jurang kemiskinan karena mereka masih rentan untuk kembali masuk dalam garis kemiskinan.

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Aulia Nabila serta Elda L. Paradede (2014) di dalam judul penelitiannya yaitu mengenai “Pengaruh Kemiskinan Terhadap Migrasi Indonesia: Analisis Data Sakerti Tahun 2000 dan 2007”, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kemiskinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan seseorang dalam melakukan migrasi, berdasarkan dari hasil analisis deskriptif serta regresi mereka yang dalam kondisi miskin cenderung untuk tidak melakukan migrasi. Menurut *World Bank* (dalam Nabilda dan

Paradede, 2014) menyatakan bahwa apabila biaya dalam melakukan migrasi dapat diperkecil maka migrasi dapat dijadikan salah satu sarana pengentasan kemiskinan.

Gambar 4.14 Rata-rata Perbandingan antara Kemiskinan dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



Gambar 4.14 di atas merupakan gambaran dari variabel kemiskinan yang diukur melalui Presentase Kemiskinan yang dihubungkan dengan Jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Pada kuadran I (satu) menggambarkan kabupaten/kota dengan presentase kemiskinan yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut yaitu Kabupaten Ngawi, Kabupaten Trenggalek, Kabupaten Kediri, Kabupaten Ponorogo, serta Kabupaten Madiun. Pada kuadran II (dua) menggambarkan kabupaten/kota dengan presentase kemiskinan yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi yang rendah, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3

diantaranya yaitu Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sumenep, dan Kabupaten Probolinggo. Pada kuadran III (tiga) menggambarkan kabupaten/kota dengan presentase kemiskinan yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kota Batu, Kota Malang, dan Kota Madiun. Pada kuadran IV (empat) menggambarkan kabupaten/kota dengan presentase kemiskinan yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Blitar.

Berdasarkan dari analisis di atas menunjukkan bahwasanya variabel kemiskinan berpengaruh secara signifikan dengan arah yang negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Jawa Timur.

Daerah yang menjadi perhatian disini berada di kuadran IV contohnya yaitu Kabupaten Malang, Kabupaten Tulungagung, dan Kabupaten Banyuwangi. Keempat daerah tersebut memiliki presentase kemiskinan yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi yang tinggi. Hal ini dapat di karenakan tenaga kerja yang ada di daerah tersebut mayoritas berpendidikan rendah yaitu SD dan SMP, sedangkan lapangan usaha yang tersedia terbanyak berada pada sektor jasa.

Tabel 4.11 Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

	Kab. Banyuwangi	Kab. Malang	Kab. Tulungagung
Pertanian	310.189	415.821	178.909
Manufaktur	178.879	359.231	157.805
Jasa	384.453	588.405	215.896

Sumber: Badan Pusat Statistik

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pekerjaan utama di Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Tulungagung adalah di bidang

Jasa, pekerjaan di bidang jasa biasanya membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan minimal SMA. Namun, tenaga kerja di kedua kabupaten tersebut mayoritas merupakan tenaga kerja dengan pendidikan yang rendah, sehingga tenaga kerja dengan pendidikan rendah tidak mampu masuk dalam pasar kerja di daerah tersebut dan akan memutuskan untuk melakukan outmigrasi menuju negara lain.

4.7.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja

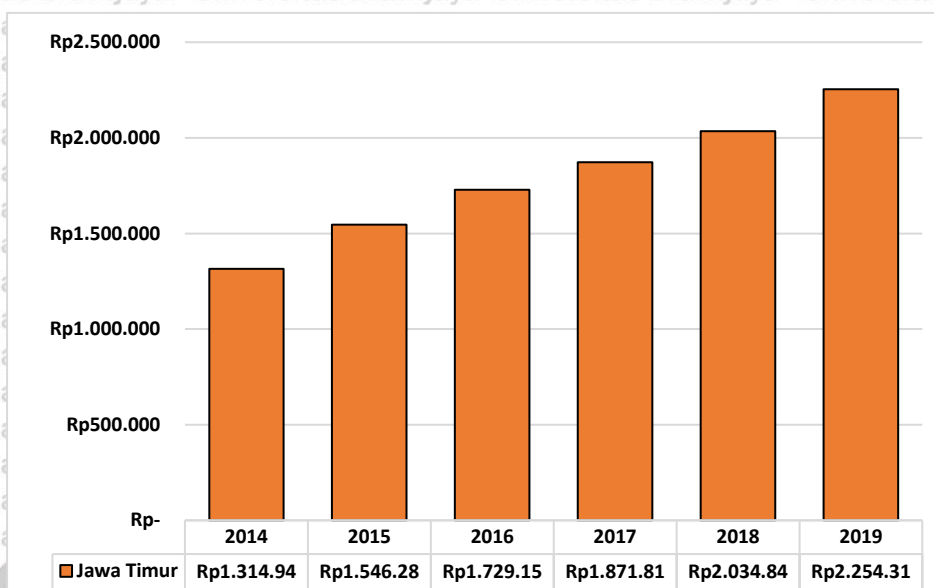
Berdasarkan teori migrasi internasional yang disampaikan oleh Everett S. Lee mengatakan bahwasanya salah satu faktor penarik outmigrasi adalah upah yang ditawarkan di negara tujuan jauh lebih besar jika dibanding dengan upah yang terdapat di negara asalnya (Lee, 1976 dalam Wijaya dan Syairozi, 2020). Selain itu dalam teori migrasi yang disampaikan oleh Todaro juga menyatakan bahwa keputusan seseorang untuk bermigrasi disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar apabila dibanding dengan yang didapatkan di desa (Todaro, 2003 dalam Tarasyev dan Jabbar, 2018). Upah yang jauh lebih tinggi menarik para tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi menuju daerah lainnya ataupun ke negara lainnya, dengan melakukan outmigrasi tenaga kerja akan memperoleh pekerjaan serta pendapatan yang lebih besar dan bisa meningkatkan taraf hidupnya. Sehingga diduga ada hubungan yang positif diantara upah minimum dengan outmigrasi tenaga kerja.

Hasil dari regresi variabel upah minimum terhadap outmigrasi tenaga kerja pada penelitian ini menyatakan hasil yang signifikan dengan arah negatif, nilai probabilitas untuk variabel upah minimum yaitu sebesar $0.0259 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.305925 . Artinya adalah apabila terdapat peningkatan 1

satuan pada upah minimum di kabupaten/kota di Jawa Timur maka akan berdampak pada menurunnya jumlah outmigrasi tenaga kerja sebesar 0.305925% di Jawa Timur.

Menurut hasil estimasi pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel upah minimum memiliki pengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Jawa Timur. Todaro (2003, dalam Tarasyev dan Jabbar 2018) mengatakan bahwasanya upah menjadi alasan mengapa tenaga kerja memutuskan untuk melakukan outmigrasi. Adanya hubungan negatif diantara upah minimum dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja disebabkan karena saat ini upah minimum yang ditetapkan di Jawa Timur cenderung mengalami tren yang meningkat pada setiap tahunnya. Peningkatan upah minimum tersebut juga terjadi hampir menyeluruh di kabupaten serta kota yang terdapat di Jawa Timur. Tenaga kerja akan melakukan outmigrasi menuju daerah lainnya atau bahkan menuju negara lainnya yang menawarkan upah jauh lebih besar jika dibandingkan dengan daerah asalnya. Namun fakta yang terjadi di Jawa Timur upah yang ditawarkan cenderung mengalami tren yang meningkat, sehingga berdampak kepada keputusan tenaga kerja dalam melakukan outmigrasi ke negara lain.

Gambar 4.15 Rata-Rata Upah Minimum di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



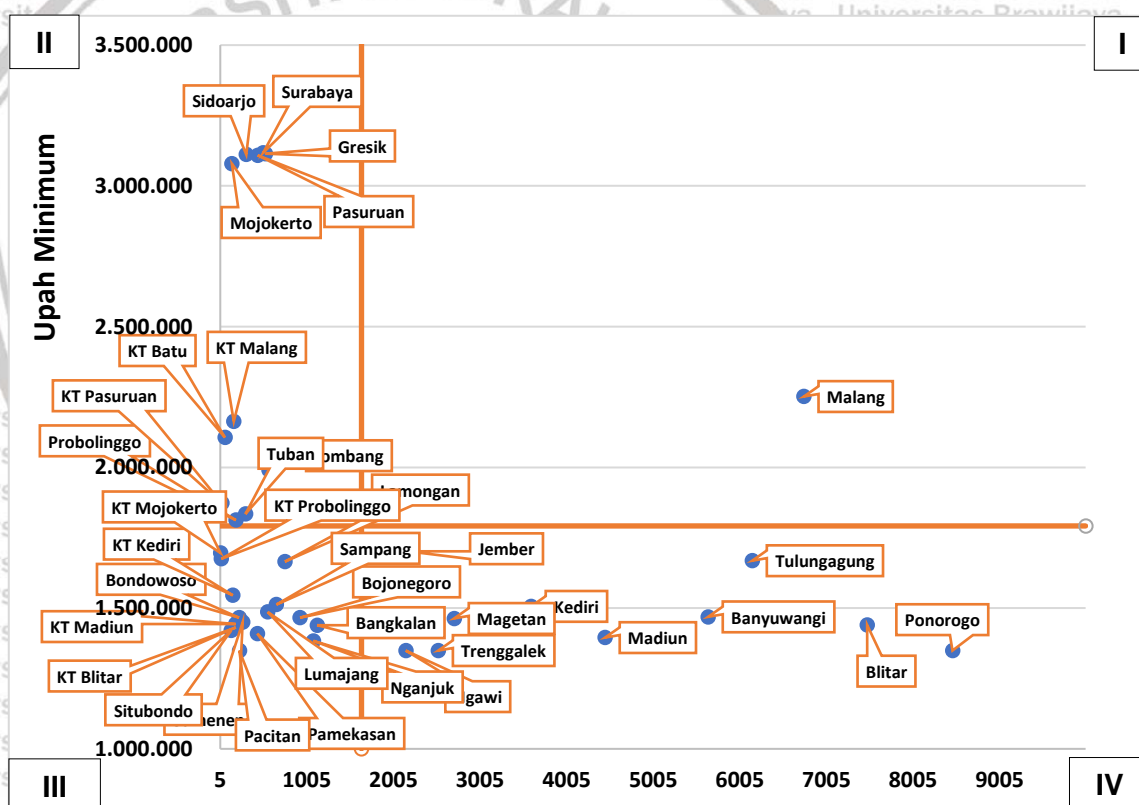
Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur (diolah)

Gambar 4.15 diatas memperlihatkan tren peningkatan upah di Jawa Timur. Peningkatan upah minimum di kabupaten serta kota yang ada di Jawa Timur tersebut akan berdampak pada menurunnya jumlah outmigrasi tenaga kerja, karena sebagian tenaga kerja akan memilih untuk tetap berada di Jawa Timur dengan pekerjaan yang ada namun upah yang diperoleh mengalami peningkatan dan dinilai telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu resiko yang tenaga kerja tanggung selama bekerja di daerah asal juga cenderung sedikit jika dibanding dengan bekerja di negara lain, serta biaya yang harus dikeluarkan dalam proses melakukan outmigrasi juga terbilang cukup tinggi. Maka dari itu, dengan peningkatan upah setiap tahunnya di Provinsi Jawa Timur membuat jumlah outmigrasi tenaga kerja menurun, karena tenaga kerja akan memilih menetap di daerah asalnya ataupun bermigrasi ke kota lain namun masih satu Provinsi di Jawa Timur dan pendapatan yang mereka peroleh sudah mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya. Sehingga hasil estimasi menunjukkan bahwasanya upah minimum memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja dengan arah negatif.

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Bodvarsson serta Berg (2013 dalam Puspisanti, 2014) yang menunjukkan bahwasanya tenaga kerja bergerak dari satu daerah menuju daerah lainnya karena adanya variasi tingkat upah antar daerah. Tenaga Kerja akan memilih untuk bekerja di suatu daerah dengan upah minimum yang mereka nilai mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya serta keluarganya.

Gambar 4.16 Rata-rata Perbandingan antara Upah Minimum dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



Gambar 4.16 di atas merupakan gambaran dari variabel upah minimum yang diukur melalui besaran upah minimum setiap bulan yang dihubungkan dengan Jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Pada kuadran I

(satu) menggambarkan kabupaten/kota dengan upah minimum yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut yaitu Kabupaten Blitar. Pada kuadran II (dua) menggambarkan kabupaten/kota dengan upah minimum yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Sidoarjo, Surabaya, dan Kabupaten Gresik. Pada kuadran III (tiga) menggambarkan kabupaten/kota dengan upah minimum yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Pacitan, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Situbondo. Pada kuadran IV (empat) menggambarkan kabupaten/kota dengan upah minimum yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Madiun. Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwasanya variabel upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Daerah yang menjadi perhatian berada pada kuadran I yaitu Kabupaten Malang, daerah tersebut memiliki upah minimum yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi yang tinggi pula. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mayoritas berpendidikan rendah yaitu SD dan SMP, sedangkan lapangan usaha yang tersedia terbanyak berada pada sektor jasa. Sehingga tenaga kerja dengan pendidikan rendah akan memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional dikarenakan mereka tidak dapat terserap di dalam pasar tenaga kerja di Kabupaten Malang meskipun upah di Kabupaten Malang terus meningkat.

4.7.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Outmigrasi Tenaga Kerja

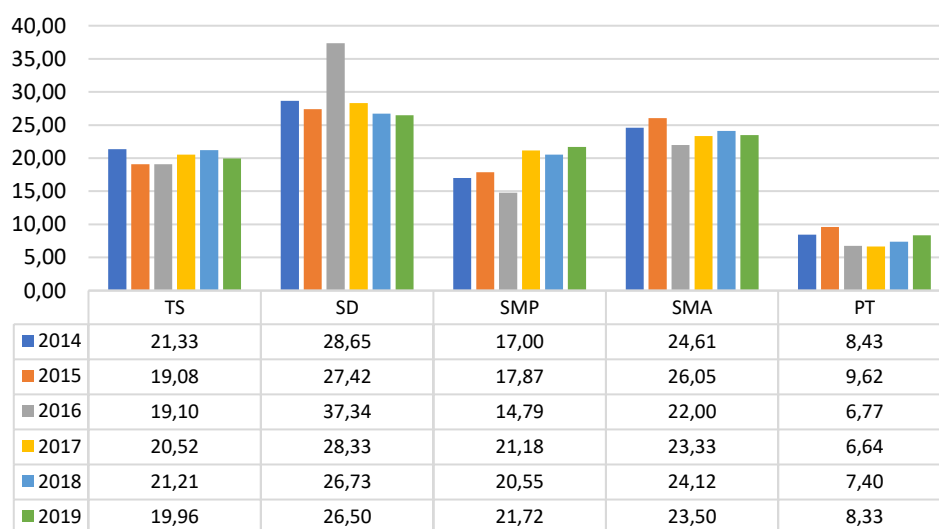
Merujuk pada teori migrasi yang disampaikan oleh Todaro menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan adalah faktor yang mendorong keinginan seseorang semakin kuat dalam memutuskan untuk melakukan migrasi, karena para tenaga kerja yang berpendidikan tinggi akan membandingkan pendapatan yang mereka harapkan di perkotaan dengan pendapatan yang ada di pedesaan (Todaro, 2000 dalam Haryono 2017). Keputusan para tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi jika pendapatan di perkotaan lebih besar daripada di pedesaan. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah di selesaikan oleh tenaga kerja maka akan semakin besar pula dorongan tenaga kerja tersebut untuk berpindah menuju daerah lainnya yang mereka anggap akan lebih menguntungkan. Selain itu dalam teori *Human Capital* juga menyatakan bahwasanya para pekerja migran yang berpendidikan cenderung akan memutuskan untuk berpindah ke wilayah lainnya karena mereka berharap akan memperoleh upah jauh lebih tinggi serta peluang pekerjaan yang lebih baik pula (Schultz, 1971 dalam Kwon, D. B., 2009). Tingkat pendidikan yang sudah dicapai oleh tenaga kerja akan menentukan seseorang dalam memperoleh pekerjaan serta akan menentukan seseorang dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi ke daerah lain atau tidak. Sehingga diduga terdapat hubungan positif diantara tingkat pendidikan dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja.

Hasil regresi variabel tingkat pendidikan terhadap outmigrasi tenaga kerja dalam penelitian ini menyatakan hasil yang signifikan, dimana nilai probabilitas kurang dari 0.05 (< 0.05) dengan arah yang positif baik itu untuk tenaga kerja yang tidak sekolah, SD, SMP, SMA, maupun Perguruan Tinggi. Maka dapat diartikan jika terdapat peningkatan pada variabel tingkat pendidikan sebanyak 1 satuan sehingga akan berpengaruh pada meningkatnya variabel outmigrasi

tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Hasil pada penelitian ini sama dengan teori migrasi yang disampaikan oleh Todaro yang menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan adalah faktor yang mendorong atau memotivasi seseorang menjadi semakin kuat dalam memutuskan untuk melakukan migrasi, dimana tingkat pendidikan seorang tenaga kerja yang semakin tinggi maka akan semakin besar pula dorongan seorang tenaga kerja untuk berpindah menuju daerah lainnya yang mereka anggap akan lebih menguntungkan (Todaro, 2011). Berdasarkan pada data tingkat pendidikan yang terdapat di Jawa Timur menunjukkan bahwasanya tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah yaitu tidak sekolah, SD, SMP, serta SMA adalah yang tertinggi di Provinsi Jawa Timur jika di dibandingkan dengan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi (PT). Sehingga tenaga kerja yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi di Provinsi Jawa Timur pun didominasi oleh mereka yang tingkat pendidikannya rendah.

Gambar 4.17 Rata-rata Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Gambar 4.17 di atas menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan tenaga kerja di dominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang cenderung rendah. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang cenderung rendah biasanya akan bekerja di bagian informal dengan gaji yang tidak terlalu tinggi. Maka dari itu mereka lebih tertarik melakukan outmigrasi ke luar negeri dikarenakan upah minimum untuk pekerja informal di negara lain jauh lebih besar jika dibanding dengan di daerah asal. Pekerjaan di bagian informal contohnya seperti pembantu rumah tangga, pengasuh bayi/anak, serta pengasuh lansia.

Dimana pekerjaan tersebut hanya memerlukan keterampilan dan juga ketelatenan dalam mengerjakannya. Selain itu karena kesempatan kerja yang tersedia di daerah asal tidak terlalu banyak maka tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah cenderung tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi di Provinsi Jawa Timur karena kualitas yang mereka miliki terbilang rendah. Maka dari itu mereka tidak dapat terserap di dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka akan memutuskan untuk melakukan outmigrasi.

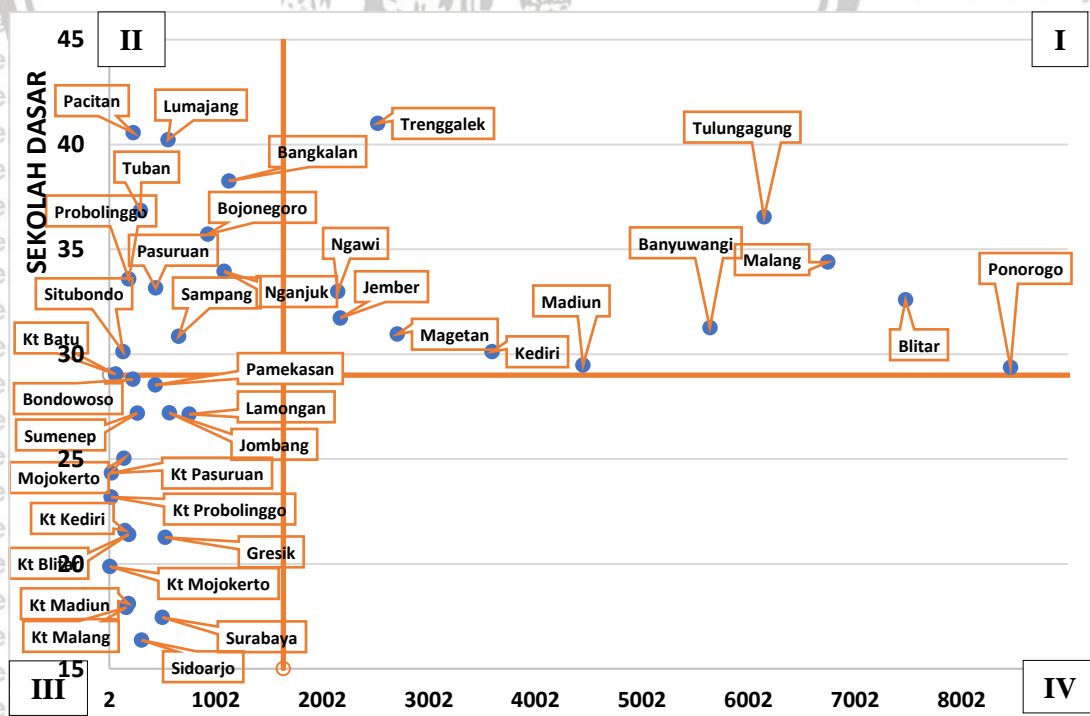
Sedangkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi (PT) biasanya akan melakukan migrasi sebagai tenaga kerja ahli atau mereka akan bekerja di sektor formal. Sebagian dari tenaga kerja dengan lulusan perguruan tinggi (PT) akan memutuskan untuk melakukan outmigrasi dikarenakan terdapat ketertarikan adanya fasilitas profesional yang lebih baik untuk tenaga kerja ahli, peningkatan standar hidup, serta kemajuan pendidikan dan kesempatan bagi keturunannya di negara tujuan migrasi (Bhagawati, 2004 dalam Haryono, 2017).

Selain itu, adanya permintaan terhadap tenaga kerja ahli di negara kaya juga mendorong tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi untuk melakukan outmigrasi. Salah satunya adalah dengan adanya perkembangan teknologi yang kompleks membuat kebutuhan pasar untuk tenaga ahli dibidang informasi

teknologi (IT) cukup tinggi di negara-negara maju. Sehingga hasil estimasi menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja dengan arah yang positif.

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Jeffrey Grogger dan Gordon H. Hanson pada tahun 2011 yang membahas mengenai pergerakan buruh internasional studi kasus di negara yang termasuk dalam OECD (*organisation for reconomic co-operationn and development*), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih mungkin untuk melakukan migrasi atau menetap di negara yang menjadi tujuannya karena penghargaan yang lebih tinggi untuk keterampilan yang dimilikinya. Selain itu tenaga kerja yang berpendidikan melakukan migrasi dengan tujuan untuk maksimalisasi pendapatan yang dapat mereka peroleh.

Gambar 4.18 Rata-rata Perbandingan antara Tingkat Pendidikan SD dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

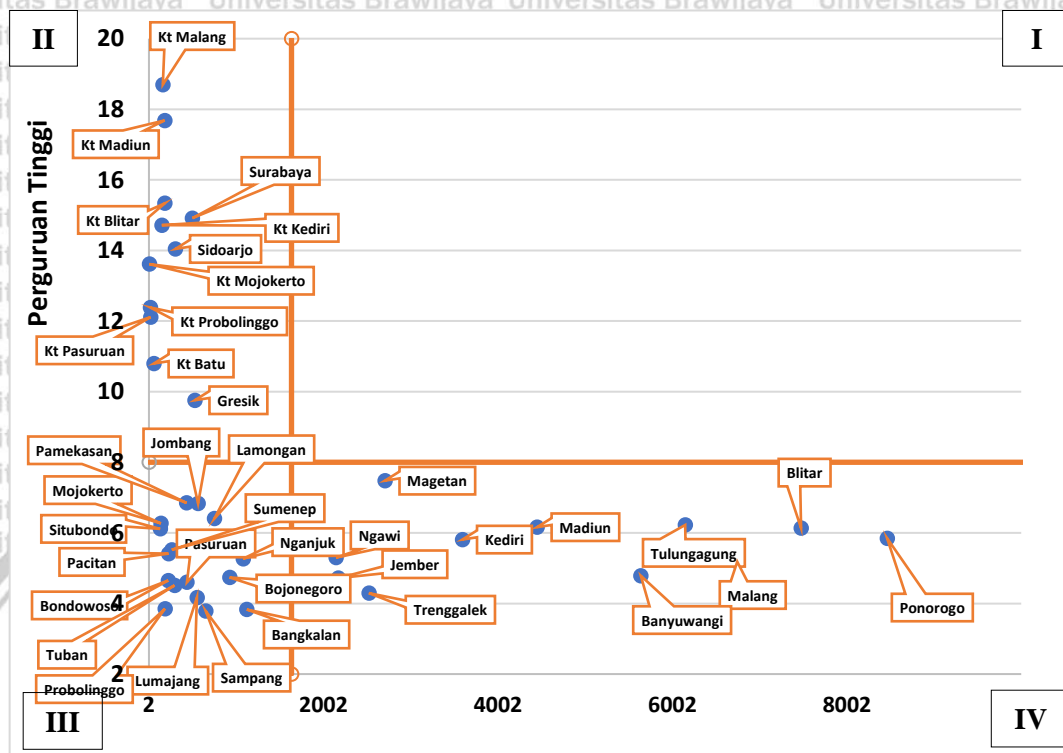


Gambar 4.18 di atas merupakan gambaran dari variabel tingkat

pendidikan sekolah dasar (SD) yang diukur melalui jumlah tenaga kerja tamatan SD yang dihubungkan dengan Jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Pada kuadran I (satu) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan SD tertinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Blitar, Kabupaten Ponorogo, dan Kabupaten Malang. Pada kuadran II (dua) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan SD tertinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Pacitan, Kabupaten Lumajang, dan Kabupaten Bangkalan. Pada kuadran III (tiga) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan SD terendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Sidoarjo, Surabaya, dan Kota Malang. Pada kuadran IV (empat) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan SD terendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi, tidak ada kabupaten/kota di Jawa Timur dengan kondisi tersebut.

Daerah yang menarik adalah pada kuadran II contohnya adalah Kabupaten Pacitan, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Bangkalan, dan Kabupaten Tuban. Beberapa daerah tersebut memiliki tingkat pendidikan SD yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah. Hal itu dikarenakan daerah tersebut merupakan daerah dengan presentase kemiskinan tertinggi di Provinsi Jawa Timur. Sehingga meskipun tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan SD tinggi di daerah tersebut namun mereka tidak dapat melakukan migrasi karena hambatan *opportunity cost* yang tinggi.

Gambar 4.19 Rata-rata Perbandingan antara Tingkat Pendidikan Perguruan Tinggi dengan Jumlah Outmigrasi Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019



Gambar 4.19 di atas merupakan gambaran dari variabel tingkat pendidikan Perguruan Tinggi (PT) yang diukur melalui jumlah tenaga kerja tamatan Perguruan Tinggi (PT) yang dihubungkan dengan Jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Pada kuadran I (satu) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi pula, tidak ditemukan kabupaten/kota di Jawa Timur dengan kondisi tersebut. Pada kuadran II (dua) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi yang tinggi namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kota Malang, Kota Madiun, serta Kota Blitar. Pada kuadran III (tiga) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi yang rendah namun

diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang rendah pula, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, serta Kabupaten Bangkalan. Pada kuadran IV (empat) menggambarkan kabupaten/kota dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi yang rendah namun diikuti dengan jumlah outmigrasi tenaga kerja yang tinggi, kabupaten/kota yang berada dalam kondisi tersebut 3 diantaranya yaitu Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Blitar, serta Kabupaten Malang.

Berdasarkan pada penjelasan 2 gambar di atas menunjukkan bahwasanya variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan outmigrasi lebih dominan oleh mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang cenderung rendah yaitu antara lain SD dan SMP.

4.8 Implikasi Penelitian

Outmigrasi internasional tenaga kerja merupakan berpindahnya tenaga kerja dari satu negara menuju negara lainnya dengan tujuan untuk memperbaiki taraf hidup dengan mencari pekerjaan serta upah yang lebih tinggi di negara lain biasanya disebabkan karena adanya perbedaan ekonomi antar negara. Namun dalam proses pelaksanaannya outmigrasi internasional tenaga kerja secara keseluruhan diatur oleh Pemerintah Indonesia, sehingga tidak semua tenaga kerja dapat melakukan outmigrasi tenaga kerja serta tidak semua negara dapat dijadikan tujuan outmigrasi. Peraturan terkait dengan outmigrasi tenaga kerja tersebut tertulis dalam UU No.18 Tahun 2018 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan tenaga kerja memutuskan untuk melakukan outmigrasi antara lain adalah PDRB, Kemiskinan, Upah Minimum, dan Tingkat Pendidikan.

Dari hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel PDRB berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Artinya adalah peningkatan PDRB dapat meningkatkan kesempatan kerja di suatu daerah yang tentunya akan berdampak pada penurunan jumlah outmigrasi tenaga kerja. Namun ditemukan hubungan yang tidak signifikan pada variabel PDRB, hal tersebut dikarenakan berdasarkan data yang ada peningkatan kesempatan kerja justru terjadi di daerah dengan PDRB yang rendah, hal tersebut disebabkan terdapat tren peningkatan unit usaha industri di daerah dengan PDRB yang rendah. Artinya tingginya Laju PDRB di suatu daerah belum tentu dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesempatan kerja yang lebih tinggi. Sehingga hal tersebut menjadi penyebab mengapa Laju PDRB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Variabel kemiskinan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Artinya adalah peningkatan variabel kemiskinan dapat menurunkan jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Hubungan yang negatif dalam variabel kemiskinan disebabkan karena adanya hambatan dalam melakukan outmigrasi yaitu *opportunity cost* yang tinggi. Tingkat kemiskinan yang cenderung rendah di negara tujuan menarik tenaga kerja untuk melakukan outmigrasi menuju negara tersebut karena dinilai dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Namun biaya hidup (*cost of living*) di negara tujuan tersebut juga terbilang cukup tinggi. Artinya apabila tenaga kerja memutuskan untuk melakukan outmigrasi dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya maka mereka juga harus mengeluarkan biaya hidup yang tinggi pula. Sehingga hal tersebut menjadi penyebab mengapa kemiskinan berpengaruh

secara negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Variabel upah minimum berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Artinya peningkatan upah minimum di Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan tentunya akan berdampak pada penurunan jumlah outmigrasi tenaga kerja. Upah minimum di seluruh kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Timur terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sehingga hal tersebut menjadi penyebab mengapa upah minimum berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

Variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap jumlah outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Artinya peningkatan tingkat pendidikan di semua jenjang baik itu SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi dapat meningkatkan jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur yang memutuskan untuk melakukan outmigrasi didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah yaitu SD dan SMP, hal tersebut dikarenakan jumlah tenaga kerja di Jawa Timur juga didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah pula yaitu SD dan SMP. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah biasanya akan bekerja di sektor informal, sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan tinggi biasanya akan bekerja di sektor formal atau sebagai tenaga ahli.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur tahun 2014 – 2019. Variabel yang dipakai pada penelitian ini yaitu jumlah outmigrasi tenaga kerja sebagai variabel dependen dan PDRB, kemiskinan, upah minimum, serta tingkat pendidikan sebagai variabel independen. Menurut hasil analisis yang sudah dijelaskan di dalam bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan PDRB serta peningkatan Upah Minimum setiap tahunnya ternyata berperan dalam penurunan jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
2. Presentase Kemiskinan yang semakin tinggi ternyata dapat menghambat tenaga kerja dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional tenaga kerja di karenakan terdapat hambatan atau rintangan antara dalam proses melakukan outmigrasi.
3. Tingkat Pendidikan tenaga kerja ternyata berperan dalam mendorong tenaga kerja dalam memutuskan untuk melakukan outmigrasi internasional tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur. Tenaga kerja dengan pendidikan rendah yaitu SD dan SMP akan melakukan outmigrasi dan bekerja di sektor informal. Sedangkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu Perguruan Tinggi (PT) akan bermigrasi dan bekerja di sektor formal atau sebagai tenaga ahli.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang membahas mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah outmigrasi tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur tahun 2014 – 2019, adapun beberapa saran yang bisa diberikan antara lain sebagai berikut, yaitu:

1. Bagi Pemerintah Provinsi Jawa Timur

- a. Pemerintah Provinsi Jawa Timur agar lebih meningkatkan beberapa faktor yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat atau tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
- b. Meningkatkan kesempatan kerja dengan memberikan beberapa pelatihan dan keterampilan kerja untuk tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, meningkatkan kesadaran dan keterampilan dalam bidang kewirausahaan, serta memberikan pendampingan serta memberikan bantuan modal kerja atau modal usaha. Dengan begitu diharapkan tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu yang dapat digunakan sebagai modal untuk memperoleh pekerjaan dan dapat mendirikan usaha mikro kecil menengah dan bahkan dapat menciptakan lapangan kerja baru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dapat memperbarui periode penelitian agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi provinsi yang lebih *update* atau terbaru.
- b. Bisa menambah variabel mikro atau variabel lain yang berbeda dari penelitian ini agar dapat diperoleh hasil yang lebih terperinci lagi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jumlah outmigrasi internasional.I tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbola, F. W., & Acupan, A. B. (2010). *An empirical analysis of international labour migration in the Philippines. Economic Systems*, 34(4), 386–396. doi:10.1016/j.ecosys.2010.03.002
- Annur, R. A. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Kecamatan Jekulo Dan Mejobo Kabupaten Kudus Tahun 2013. *Economics Development Analysis Journal*, 2(4), 409–426. <https://doi.org/10.15294/edaj.v2i4.3209>
- Amalia, Dhyana A. & Antika, Onny B. 2017. Antara Aku dan Indonesia. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan 2017
- Arsyad, L. (1999). *Ekonomi Pembangunan Edisi Keempat*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. (2016). *Data penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia tahun 2015*. 1–334. Retrieved from <http://www.bnp2tki.go.id/read/11034/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-Tahun-2015.html>
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. (2019). *Data penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia tahun 2019*. 1–238.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2016). *Statistik Industri Besar Dan Sedang Provinsi Jawa Timur: Tahun Data 2014*. Diakses <https://jatim.bps.go.id/publication/2016/11/28/8a6a71ed93ea65bbe0bf425f/statistik-industri-besar-sedang-provinsi-jawa-timur-2016.html>
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2017). *Statistik Industri Besar Dan Sedang Provinsi*

Jawa Timur 2015. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2017/08/30/db1ffce258891fd495cdf56d/statistik-industri-besar-dan-sedang-provinsi-jawa-timur-2015.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2017). Direktori Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Provinsi Jawa Timur 2017. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2017/11/30/15c0f6adbab493ae3963e2c3/direktori-perusahaan-industri-besar-dan-sedang-provinsi-jawa-timur-2017.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2018). Direktori Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Provinsi Jawa Timur 2018. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2018/12/28/b1ebb91872f5e91534eb63b8/direktori-perusahaan-industri-besar-dan-sedang-provinsi-jawa-timur-2018.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2019). Direktori Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Provinsi Jawa Timur 2019. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2019/12/26/715fb180964e649147b231a7/direktori-perusahaan-industri-besar-dan-sedang-provinsi-jawa-timur-2019.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2020). Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2020. 1-415.

Retrieved from

<https://jatim.bps.go.id/publication/2020/02/28/e95f2b12d036d46369638536/provinsi-jawa-timur-dalam-angka-2020--penyediaan-data-untuk-perencanaan-pembangunan.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2021). Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Timur Menurut Lapangan Usaha 2013-2017. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2018/08/09/3a989d516d6f8f84ecfc4bff/produk-domestik-regional-bruto-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur-menurut-lapangan-usaha-2013---2017.html>

BPS Provinsi Jawa Timur. (2021). Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Timur Menurut Lapangan Usaha 2016-2020. Diakses

<https://jatim.bps.go.id/publication/2021/04/05/32ceca776721745dde9a5319/produk-domestik-regional-bruto-kabupaten-kota-provinsi-jawa-timur-menurut-lapangan-usaha-2016-2020.html>

Das, P., Saha, J., & Chouhan, P. (2020). Effects of labor out-migration on socio-economic set-up at the place of origin: Evidence from rural India. *Children and Youth Services Review*, 119, 105512.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105512>

Faizin, M. (2020). Analisis Pengaruh PDRB Perkapita, IPM, Kemiskinan dan Pengangguran Terhadap Migrasi Tenaga Kerja ke Luar Negeri. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 113-120.

Franc, S., Časni, A. Č., & Barišić, A. (2019). Determinants of Migration following the EU Enlargement: A Panel Data Analysis. *South East European Journal of Economics and Business*, 14(2), 13–22. <https://doi.org/10.2478/jeb-2019-0010>

Grogger, J., & Hanson, G. H. (2011). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*, 95(1), 42–57. doi:10.1016/j.jdeveco.2010.06.003

Gujarati, D. (2015). *Econometrics by example: second edition*. UK: Palgrave

Haryono. (2017). Hermeneutika: Jurnal Hermeneutika. *Jurnal Hermeneutika*, 3(2), 25–36. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/Hermeneutika>

ILO. (2004). Migration: Opportunities and challenges for poverty reduction.

Retrieved from https://ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_125292/lang-en/index.htm

Kementrian Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (1), 34–35.

Kwon, D. B. (2009, October). Human capital and its measurement. In *The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" Charting Progress, Building Visions, Improving Life* (pp. 27-30).

Martasari, I. D. (2014). *Pengaruh Upah Minimum Kabupaten, Angkatan Kerja dan PDRB Terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember* (Doctoral dissertation).

Nabila, A., & Pardede, E. L. (2014). Kemiskinan dan Migrasi: Analisis Data SAKERTI 2000 dan 2007. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 14(2), 168-187. <https://doi.org/10.21002/jepi.v14i2.547>

Pratama, D. R., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2), 800-805.

Purnomo, D. (2009). Fenomena migrasi tenaga kerja Dan perannya bagi pembangunan daerah asal: Studi empiris Di kabupaten wonogiri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 10(1), 84. doi:10.23917/jep.v10i1.810

Puspisanti, B. (2014). *Analisis Tentang Determinan Migrasi Internasional (Studi Kasus Pada Tkw Di Desa Pondok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Puspitasari, W. I., & Kusreni, S. (2017). *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Migrasi Tenaga*. 02(1), 1–16.

Reni., Tarmizi, N., & Maryadi. (2016). Analisis Keputusan Bermigrasi Tenaga Kerja

Asal Kabupaten Ogan Ilir Ke Malaysia. *I-Economics: A Research Journal on Islamic Economics*, 2(2), 74-85.

Suryaningsih, R. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi terhadap Tingginya Mortalitas Penduduk. *Economics Development Analysis Journal*, 6(4), 458-468. doi:10.15294/edaj.v6i4.22297

Syafitri, W. (2012). *Determinants of labour migration decisions: The case of East Java, Indonesia*. kassel university press GmbH.

Tarashev, A. A., & Jabbar, J. B. (2018). Dynamic Modeling of Labor Migration Impact on the Economic System Development. *IFAC-PapersOnLine*, 51(32), 407-412. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2018.11.418>

Testaverde, M., Moroz, H., Hollweg, C. H., & Schmillen, A. (2017). *Migrasi untuk Mencari Peluang*. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28342/211106ovIndonesian.pdf?sequence=3>

Todaro, Michael. & Smith, Stephen C. 2003. *Economic Development*, Eleventh Edition. Pearson Education Limited, United Kingdom

Todaro, Michael. & Smith, Stephen C. 2011. *Pembangunan Ekonomi*, Edisi kesebelas. Penerbit Erlangga, Jakarta

UMK Jawa Timur Dari Tahun Ke Tahun (2015 - 2019). (n.d.). Retrieved from <https://www.biaya.net/2015/11/tabel-umk-jawa-timur-2016.html>

Wijaya, K., & Syairozi, M. I., (2020) Analisis perpindahan tenaga kerja informal Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 173-182.

Wijoyo, W. H. A. (2011). *Determinan Migrasi Internasional: Migrasi Netto Studi*

Kasus ASEAN Dan Gravitasi Migrasi Keluar Dari Indonesia.

<https://jatim.bps.go.id/statictable/2018/01/30/755/persentase-penduduk-miskin-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur-tahun-2012-2017.html>

<https://jatim.bps.go.id/statictable/2020/06/10/2091/jumlah-dan-persentase-penduduk-miskin-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-2017-2019.html>

<http://dishakertrans.jatimprov.go.id/wp-content/uploads/2016/08/Pergub-Nomor-78-Tahun-2013.pdf> (online) di akses pada 5 november 2020 pukul 20.15 WIB

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/ln/1981/pp8-1981.pdf> (online) di akses pada 29 oktober pukul 19.30 WIB

<https://www.biaya.net/2015/11/tabel-umk-jawa-timur-2016.html>

<http://bappeda.jatimprov.go.id/bappeda/wp-content/uploads/2019/11/Keputusan-Gubernur-Jatim-No-568-th-2019-ttg-UMK-Jatim-Th-2020.pdf>

<https://id.tradingeconomics.com/> di akses pada 4 Desember 16.30 WIB

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?view=chart&locations=HK-MY-SG> diakses pada 26 Juli 2021

<https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL?end=2020&locations=HK-MY-SG-ID&start=2014> diakses pada 27 Juli 2021

<https://ourworldindata.org/extreme-poverty> diakses pada 27 Juli 2021

LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Observasi

Y : Jumlah Outmigrasi Internasional Tenaga Kerja (Jiwa)

X1 : PDRB (Persen)

X2 : Kemiskinan (Persen)

X3 : Upah Minimum (Rupiah)

X4 : Tingkat Pendidikan (Persen)

Kab/Kota	Tahun	Y (jiwa)	X1 (%)	X2 (%)	X3 (Rp)	X4 TS (%)	X4 SD (%)	X4 SMP (%)	X4 SMA (%)	X4 PT (%)
Ponorogo	2014	8869	5.21	11.53	1000000	29.07	30.44	17.89	17.04	5.58
Ponorogo	2015	6443	5.25	11.91	1150000	24.92	30.43	18.63	19.00	7.05
Ponorogo	2016	6597	5.29	11.75	1283000	22.45	37.48	14.15	20.6	5.32
Ponorogo	2017	9157	5.1	11.38	1388847	23.78	26.18	23.96	20.55	5.53
Ponorogo	2018	10043	5.31	10.36	1509816	22.97	26.19	23.71	21.61	5.52
Ponorogo	2019	9665	5.01	9.64	1763267	23.59	25.53	22.24	22.52	6.1
Malang	2014	8114	6.01	11.07	1635000	23.09	35.33	18.26	18.27	5.08
Malang	2015	3873	5.27	11.53	1962000	16.72	33.67	22.1	22.02	5.52
Malang	2016	3348	5.3	11.49	2188000	17.46	37.45	22.59	17.52	4.99
Malang	2017	8370	5.43	11.03	2368510	17.5	36.86	24.46	17.69	3.49
Malang	2018	8839	5.56	10.37	2574807	22.11	32.28	22.75	17.74	5.13
Malang	2019	7928	5.5	9.47	2781564	22.58	30.74	22.69	17.11	6.88
Blitar	2014	7973	5.02	10.22	1000000	16.87	33.03	24.78	18.12	7.22
Blitar	2015	5209	5.06	9.97	1260000	14.98	30.01	23.92	22.1	9.01
Blitar	2016	4815	5.08	9.88	1405000	15.97	41.08	19.95	17.8	5.2
Blitar	2017	8520	5.07	9.79	1520912	21.43	29.52	27.67	16.39	4.99
Blitar	2018	9189	5.1	9.72	1653385	21.78	29.82	23.64	20.1	4.66
Blitar	2019	9154	5.12	8.94	1801406	20.98	32.09	25.71	15.49	5.73
Banyuwangi	2014	7271	5.72	9.29	1240000	22.05	32.02	20.81	20.93	4.22
Banyuwangi	2015	4876	6.01	9.17	1426000	24.5	29.25	18.81	21.69	5.77
Banyuwangi	2016	4039	5.38	8.79	1599000	20.42	36.66	20.31	18.48	4.11
Banyuwangi	2017	5176	5.45	8.63	1730917	22.44	30.75	23.73	19.39	3.69
Banyuwangi	2018	6132	5.84	7.80	1881680	23.9	31.3	20.76	20.42	3.61
Banyuwangi	2019	6343	5.55	7.52	2132779	25.53	27.63	22.9	16.61	7.32
Tulungagung	2014	6723	5.46	8.75	1107000	12.76	38.31	22.00	19.13	7.82
Tulungagung	2015	5091	4.99	8.57	1273050	9.58	33.15	22.81	27.31	7.17
Tulungagung	2016	4692	5.02	8.23	1420000	11.55	44.85	15.71	22.83	5.06
Tulungagung	2017	6173	5.08	8.04	1537150	10.99	37.17	25.48	22.27	4.1
Tulungagung	2018	7108	5.21	7.27	1671036	11.84	34.14	24.8	22.48	6.74
Tulungagung	2019	7104	5.32	6.74	1805219	15.58	31.65	26.7	19.63	6.45

Kab/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4 (TS)	X4 (SD)	X4 (SMP)	X4 (SMA)	X4 (PT)
Madiun	2014	5185	5.34	12.04	1045000	23.8	31.05	17.99	21.27	5.92
Madiun	2015	3525	5.26	12.54	1196000	17.83	26.76	20.07	27.23	8.13
Madiun	2016	3401	5.27	12.69	1340000	19.97	41.33	11.95	21.74	5.00
Madiun	2017	4689	5.42	12.27	1450550	20.02	27.66	22.24	24.17	5.92
Madiun	2018	4913	5.1	11.42	1576893	19.98	26.68	21.77	25.83	5.73
Madiun	2019	4982	5.42	10.54	1763267	19.85	23.42	21.21	29.26	6.26
Kediri	2014	4570	5.32	12.77	1135000	16.71	32.88	21.07	24.19	5.18
Kediri	2015	2773	4.88	12.91	1305350	17.00	31.27	20.54	24.71	6.5
Kediri	2016	2426	5.02	12.72	1456000	15.53	34.73	19.96	24.01	5.76
Kediri	2017	3625	4.9	12.25	1576120	16.75	31.23	23.86	23.06	5.11
Kediri	2018	4145	5.08	11.31	1713400	20.03	24.36	25.4	24.57	5.65
Kediri	2019	4027	5.07	10.42	1850986	15.77	26.22	25.85	25.5	6.66
Bangkalan	2014	4542	7.19	22.38	1102000	34.67	46.4	7.52	7.9	3.54
Bangkalan	2015	844	-2.66	22.57	1267300	31.1	40.76	14.44	9.92	3.8
Bangkalan	2016	291	0.66	21.41	1414000	31.52	40.12	12.07	13.37	2.92
Bangkalan	2017	249	3.53	21.31	1530655	32.42	38.55	14.64	12.42	1.96
Bangkalan	2018	390	4.26	19.59	1663975	32.52	33.25	15.79	13.64	4.79
Bangkalan	2019	426	1.03	18.90	1801406	32.7	30.43	18.97	11.93	5.96
Magetan	2014	3058	5.1	11.80	1000000	17.33	27.35	18.28	26.71	10.35
Magetan	2015	2268	5.17	11.35	1150000	13.73	30.31	21.83	27.81	6.34
Magetan	2016	2158	5.31	11.03	1283000	17.01	43.98	10.7	22.46	5.84
Magetan	2017	2786	5.09	10.48	1388847	18.11	27.21	20.22	27.78	6.69
Magetan	2018	2989	5.25	10.31	1509816	18.49	28.55	22.32	24.78	5.86
Magetan	2019	2975	5.04	9.61	1763267	22.08	28.31	22.27	17.55	9.79
Jember	2014	2600	6.21	11.28	1270000	35.56	34.18	12.12	12.94	5.23
Jember	2015	2059	5.36	11.22	1460500	32.25	29.87	14.13	17.35	6.43
Jember	2016	1742	5.23	10.97	1629000	26.53	35.9	19.01	14.7	3.87
Jember	2017	2156	5.11	10.99	1763392	29.59	33.82	18.33	14.88	3.38
Jember	2018	2294	5.23	9.98	1916984	35.45	28.27	17.24	14.4	4.65
Jember	2019	2177	5.31	9.25	2170917	28.75	28.31	20.51	17.67	4.75
Trenggalek	2014	2662	5.28	13.10	1000000	17.3	44.37	23.2	13.16	1.98
Trenggalek	2015	1990	5.03	13.39	1150000	12.97	41.35	21.88	19.78	4.06
Trenggalek	2016	1845	5	13.24	1283000	16.17	48.92	13.2	16.53	5.19
Trenggalek	2017	2668	5.02	12.96	1388847	17.3	37.59	23.39	17.63	4.09
Trenggalek	2018	3005	5.03	12.02	1509816	16.69	37.03	24.11	17.03	5.14
Trenggalek	2019	2963	5.08	10.98	1763267	18.39	36.75	24.47	15.07	5.3
Ngawi	2014	2423	5.82	14.88	1040000	24.59	32.25	19.06	19.41	4.71
Ngawi	2015	1982	5.08	15.61	1150000	17.58	37.1	19.28	19.46	6.61
Ngawi	2016	1813	5.21	15.27	1334000	22.51	42.1	13.87	17.02	4.5
Ngawi	2017	2148	5.07	14.91	1444055	24.32	29.05	24.49	17.94	4.21
Ngawi	2018	2277	5.26	14.83	1569832	25.1	27.08	20.73	20.61	6.49
Ngawi	2019	2241	5.05	14.39	1763267	21.59	30.33	22.82	19.98	5.27

Kab/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4 (TS)	X4 (SD)	X4 (SMP)	X4 (SMA)	X4 (PT)
Sampang	2014	1553	0.08	25.80	1120000	50.69	30.37	8.93	6.67	3.36
Sampang	2015	700	2.08	25.69	1231650	49.24	31.86	7.93	6.57	4.43
Sampang	2016	429	6.17	24.11	1387000	43.56	32.25	12.27	8.46	3.46
Sampang	2017	238	4.69	23.56	1501427	41.31	32.73	13.36	9.29	3.31
Sampang	2018	466	4.51	21.21	1632202	41.65	27.61	15.77	10.77	4.2
Sampang	2019	533	1.42	20.71	1763267	37.8	30.28	15.08	12.91	3.94
Nganjuk	2014	1425	5.1	13.14	1131000	23.53	33.5	17.67	20.23	5.1
Nganjuk	2015	898	5.18	12.69	1265000	12.61	37.07	22.72	21.49	6.14
Nganjuk	2016	896	5.29	12.25	1411000	18.62	38.66	16.97	20.45	5.3
Nganjuk	2017	1058	5.26	11.97	1527407	17.08	33.3	23.96	21.01	4.65
Nganjuk	2018	1180	5.39	12.11	1660445	17.03	31.79	21.33	24.69	5.16
Nganjuk	2019	1024	5.36	11.24	1801406	16.05	29.36	24.07	25.28	5.25
Lamongan	2014	977	6.3	15.68	1220000	17.22	27.25	22.84	26.31	6.4
Lamongan	2015	577	5.77	15.38	1410000	18.38	27.44	20.95	26.91	6.34
Lamongan	2016	476	5.86	14.89	1573000	20.56	31.68	18.67	23.1	5.99
Lamongan	2017	830	5.52	14.42	1702772	20.78	25.31	23.26	24.18	6.46
Lamongan	2018	828	5.5	13.80	1851084	18.12	24.92	26.04	23.63	7.29
Lamongan	2019	823	5.44	13.21	2233641	16.22	26.25	24.03	27.55	5.95
Bojonegoro	2014	1157	2.29	15.48	1140000	19.07	37.82	20.37	19.59	3.17
Bojonegoro	2015	716	17.42	15.71	1311000	18.74	33.32	18.26	21.37	8.34
Bojonegoro	2016	667	21.95	14.6	1462000	17.7	43.72	18.09	16.96	3.53
Bojonegoro	2017	1088	10.26	14.33	1582615	20.72	34.12	22.24	19.61	3.31
Bojonegoro	2018	949	4.41	13.16	1720461	21.87	32.13	21.94	19.52	4.53
Bojonegoro	2019	980	6.34	12.38	1858613	18.12	33.19	22.05	21.11	5.54
Gresik	2014	1007	7.04	13.41	2195000	11.01	16.67	15.28	41.53	15.54
Gresik	2015	277	6.61	13.63	2707500	8.07	18.68	23.4	39.4	10.47
Gresik	2016	347	5.49	13.19	3042500	10.3	28.89	19.36	33.28	8.18
Gresik	2017	440	5.83	12.80	3293506	11.76	23.12	23.51	34.51	7.1
Gresik	2018	475	5.97	11.89	3580370	12.82	20.32	21.93	36.77	8.16
Gresik	2019	617	5.41	11.35	3867874	9.2	19.9	26.2	35.61	9.09
Surabaya	2014	1048	6.96	5.79	2200000	8.72	16.11	16.56	43.42	15.22
Surabaya	2015	438	5.97	5.82	2710000	6.32	15.93	16.71	44.59	16.47
Surabaya	2016	325	6	5.63	3045000	5.54	19.37	18.55	43.89	12.66
Surabaya	2017	423	6.13	5.38	3296212	14.83	18.64	19.85	33.11	13.56
Surabaya	2018	414	6.2	4.88	3583313	16.55	17.81	19.62	32.18	13.84
Surabaya	2019	354	6.1	4.51	3871052	14.82	16.81	19.23	31.38	17.75
Pamekasan	2014	1044	5.62	17.74	1090000	43.34	22.38	12.15	15.28	6.88
Pamekasan	2015	489	5.32	17.41	1201750	25.99	31.73	16.65	17.2	8.46
Pamekasan	2016	208	5.35	16.70	1350000	27.7	34.49	14.57	17.51	5.71
Pamekasan	2017	232	5.04	16.00	1461375	28.57	28.31	18.38	18.42	6.32
Pamekasan	2018	333	5.46	14.47	1588661	28.16	27.2	16.62	21.25	6.78
Pamekasan	2019	296	4.92	13.95	1763267	27.38	27.05	17.92	20.71	6.94

Kab/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4 (TS)	X4 (SD)	X4 (SMP)	X4 (SMA)	X4 (PT)
Lumajang	2014	801	5.32	11.75	1120000	25.5	43.25	15.04	12.03	4.2
Lumajang	2015	377	4.62	11.52	1288000	26.58	36.27	18.13	14.88	4.16
Lumajang	2016	337	4.7	11.22	1437000	26.57	43.18	13.04	13.01	4.2
Lumajang	2017	530	5.05	10.87	1555552	23.51	40.24	17.5	15.13	3.62
Lumajang	2018	673	5.02	9.98	1691041	26.66	39.76	17.00	13.25	3.33
Lumajang	2019	593	4.77	9.49	1826831	26.91	38.66	16.04	12.88	5.51
Jombang	2014	863	5.42	10.80	1500000	13.82	27.48	24.97	26.06	7.68
Jombang	2015	466	5.36	10.79	1725000	12.11	24.96	29.59	24.15	9.21
Jombang	2016	392	5.4	10.70	1924000	15.71	34.01	19.33	25.68	5.27
Jombang	2017	555	5.36	10.47	2082730	15.34	28.74	25.08	25.1	5.74
Jombang	2018	611	5.43	9.56	2264136	16.96	22.71	26.27	27.77	6.28
Jombang	2019	503	5.06	9.22	2445945	11.95	25.28	26.73	29.24	6.81
Tuban	2014	533	5.47	16.64	1370000	21.76	35.91	18.13	19.85	4.37
Tuban	2015	221	4.89	17.08	1575500	16.14	36.29	21.23	19.85	6.51
Tuban	2016	157	4.9	17.14	1757000	21.51	41.67	18.08	14.88	3.85
Tuban	2017	278	5	16.87	1901952	20.63	36.14	23.53	16.44	3.25
Tuban	2018	292	5.16	15.31	2067613	21.97	35.22	21.85	16.76	4.19
Tuban	2019	289	5.14	14.58	2333641	18.16	35.87	21.4	19.68	4.9
Sumenep	2014	620	6.23	20.49	1090000	43.15	30.52	12.16	9.72	4.47
Sumenep	2015	267	1.27	20.20	1253500	42.62	24.74	11.42	13.86	7.4
Sumenep	2016	104	2.58	20.09	1398000	34.27	30.9	15.59	14.39	4.85
Sumenep	2017	126	2.86	19.62	1513335	37.92	25.54	17.39	14.57	4.59
Sumenep	2018	197	3.58	20.16	1645146	39.00	25.67	14.63	14.79	5.91
Sumenep	2019	267	0.14	19.48	1801406	37.33	25.74	18.75	12.25	5.91
Pasuruan	2014	512	6.74	10.86	2190000	23.2	34.69	15.93	21.26	4.94
Pasuruan	2015	218	5.38	10.72	2700000	18.72	30.05	16.96	27.6	6.69
Pasuruan	2016	148	5.44	10.57	3037500	21.61	37.12	18.43	20.12	2.7
Pasuruan	2017	765	5.72	10.33	3288093	22.06	35.13	18.43	21.01	3.37
Pasuruan	2018	544	5.79	9.45	3574487	24.22	30.62	19.52	21.39	4.24
Pasuruan	2019	437	5.83	8.68	3861518	18.92	31.31	22.99	21.12	5.66
Sidoarjo	2014	456	6.44	6.40	2190000	3.81	15.03	17.66	45.4	18.14
Sidoarjo	2015	204	5.24	6.44	2705000	4.29	12.89	17.24	50.57	15.04
Sidoarjo	2016	154	5.51	6.39	3040000	5.79	20.14	17.37	45.15	11.55
Sidoarjo	2017	370	5.8	6.22	3290800	12.12	17.13	21.16	38.06	11.52
Sidoarjo	2018	344	6.05	5.69	3577429	11.19	16.68	21.04	37.59	13.5
Sidoarjo	2019	302	5.99	5.32	3864696	15.47	16.3	24.67	29.04	14.51
Probolinggo	2014	397	4.9	20.44	1353750	41.24	30.52	11.22	12.29	4.75
Probolinggo	2015	187	4.76	20.82	1556800	39.00	32.96	12.22	12.21	3.63
Probolinggo	2016	119	4.77	20.98	1736000	33.91	37.45	13.82	11.67	3.16
Probolinggo	2017	128	4.46	20.52	1879330	30.77	35.62	17.45	13.00	3.17
Probolinggo	2018	155	4.47	18.71	2042900	32.46	33.27	14.74	15.79	3.72
Probolinggo	2019	124	4.56	17.76	2306944	31.88	31.69	16.38	15.39	4.67

Kab/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4 (TS)	X4 (SD)	X4 (SMP)	X4 (SMA)	X4 (PT)
Bondowoso	2014	438	5.05	14.76	1105000	40.98	27.27	11.3	14.49	5.99
Bondowoso	2015	222	4.95	14.96	1270750	45.36	27.72	10.77	13.02	3.15
Bondowoso	2016	162	4.97	15.00	1417000	37.71	33.62	10.12	14.2	4.33
Bondowoso	2017	169	5.03	14.53	1533902	38.13	28.67	15.28	13.7	4.22
Bondowoso	2018	201	5.09	14.39	1667505	37.55	28.35	13.67	15.23	5.2
Bondowoso	2019	142	5.29	13.33	1801406	35.59	27.18	14.74	17.48	5.02
Pacitan	2014	343	5.21	16.18	1000000	20.00	43.13	20.68	12.1	4.12
Pacitan	2015	128	5.1	16.68	1150000	16.59	38.74	21.75	17.33	5.63
Pacitan	2016	145	5.21	15.49	1283000	16.77	49.3	12.44	16.86	4.63
Pacitan	2017	205	4.98	15.41	1388847	18.8	37.4	22.74	15.32	5.73
Pacitan	2018	268	5.51	14.19	1509816	17.6	37.84	22.5	16.25	5.82
Pacitan	2019	263	5.08	13.67	1763267	18.43	36.99	24.5	13.54	6.54
Situbondo	2014	244	5.79	13.15	1071000	39.37	27.05	8.23	17.99	7.39
Situbondo	2015	124	4.86	13.63	1209900	37.18	27.56	13.33	15.51	6.45
Situbondo	2016	93	5	13.34	1374000	31.53	37.23	11.23	15.46	4.56
Situbondo	2017	111	5.07	13.05	1487355	28.04	32.58	17.53	16.37	5.48
Situbondo	2018	99	5.43	11.82	1616904	32.4	28.08	16.68	16.48	6.36
Situbondo	2019	111	5.45	11.20	1763267	32.66	28.24	17.06	15.6	6.44
Mojokerto	2014	214	6.45	10.56	2050000	15.11	25.24	23.98	29.8	5.89
Mojokerto	2015	90	5.65	10.57	2695000	16.08	19.16	21.03	33.55	10.19
Mojokerto	2016	99	5.49	10.61	3030000	13.68	34.42	19.63	27.7	4.56
Mojokerto	2017	123	5.74	10.18	3279975	14.19	23.23	26.88	30.44	5.26
Mojokerto	2018	160	5.85	10.08	3565661	14.05	25.3	25.65	29.37	5.63
Mojokerto	2019	147	5.81	9.75	3851983	13.12	22.86	27.28	30.65	6.08
Kota Malang	2014	178	5.8	4.80	1587000	8.91	18.11	20.41	37.25	15.34
Kota Malang	2015	158	5.61	4.60	1882250	8.11	14.09	13.79	33.16	30.88
Kota Malang	2016	139	5.61	4.33	1099000	8.76	26.35	11.93	35.94	17.03
Kota Malang	2017	130	5.69	4.17	2272167	12.55	16.62	19.64	36.12	15.06
Kota Malang	2018	166	5.72	4.10	2470073	11.03	17.16	19.35	36.26	16.2
Kota Malang	2019	195	5.73	4.07	2668420	13.97	15.2	20.47	32.69	17.68
Kota Madiun	2014	130	6.62	4.86	1066000	4.46	11.36	14.53	51.01	18.67
Kota Madiun	2015	175	6.15	4.89	1250000	5.36	15.34	14.72	45.56	19.05
Kota Madiun	2016	193	5.9	5.16	1394000	7.16	38.64	8.66	28.64	16.89
Kota Madiun	2017	170	5.93	4.94	1509005	11.89	14.18	18.54	40.34	15.07
Kota Madiun	2018	218	5.96	4.49	1640439	9.79	15.32	19.25	37.55	18.09
Kota Madiun	2019	207	5.69	4.35	1801406	5.58	13.76	18.95	43.37	18.34
Kota Blitar	2014	149	5.88	7.15	1000000	5.87	16.66	17.25	39.05	21.19
Kota Blitar	2015	164	5.68	7.29	1243200	9.46	13.54	16.6	40.92	19.5
Kota Blitar	2016	161	5.76	7.18	1394000	9.84	42.32	11.22	23.51	13.11
Kota Blitar	2017	169	5.78	8.02	1509005	11.29	20.83	22.31	33.4	12.17
Kota Blitar	2018	189	5.83	7.44	1640439	13.83	16.21	22.82	34.73	12.41
Kota Blitar	2019	274	5.84	7.13	1801406	7.81	18.9	22.81	36.84	13.64

Kab/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4 (TS)	X4 (SD)	X4 (SMP)	X4 (SMA)	X4 (PT)
Kota Kediri	2014	132	5.85	7.95	1165000	3.95	17.62	16.2	44.44	17.83
Kota Kediri	2015	180	5.36	8.51	1339750	6.89	15.04	15.21	42.95	19.94
Kota Kediri	2016	145	5.54	8.40	1494000	7.67	38.88	9.02	30.92	13.51
Kota Kediri	2017	118	5.14	8.49	1617255	9.66	20.25	22.6	34.77	12.71
Kota Kediri	2018	160	5.42	7.68	1758118	9.76	19.25	21.79	38.64	10.57
Kota Kediri	2019	164	5.47	7.16	1899294	16.01	18.52	23.78	27.95	13.75
Kota Batu	2014	53	6.9	4.59	1580037	15.17	30.38	16.99	28.91	8.58
Kota Batu	2015	44	6.69	4.71	1877000	10.79	26.48	16.75	30.42	15.59
Kota Batu	2016	35	6.61	4.48	2026000	11.14	45.3	10.82	24.79	7.96
Kota Batu	2017	75	6.56	4.30	2193145	17.83	21.34	22.72	29.18	8.93
Kota Batu	2018	83	6.5	3.89	2384168	12.55	24.21	22.24	29.33	11.67
Kota Batu	2019	64	6.52	3.81	2575616	8.84	26.57	21.23	31.29	12.06
Kota Pasuruan	2014	19	5.7	7.34	1360000	12.03	18.71	12.8	41.86	14.62
Kota Pasuruan	2015	28	5.53	7.47	1575000	14.73	20.06	14.38	36.00	14.86
Kota Pasuruan	2016	18	5.46	7.62	1757000	15.42	39.07	9.41	24.69	11.41
Kota Pasuruan	2017	14	5.47	7.52	1901952	15.85	23.34	17.45	31.72	11.63
Kota Pasuruan	2018	29	5.54	6.77	2067613	17.12	21.85	19.23	30.7	11.09
Kota Pasuruan	2019	20	5.56	6.46	2575616	12.86	22.95	18.33	36.8	9.07
Kota Probolinggo	2014	14	5.93	8.37	1250000	16.45	14.8	12.85	37.29	18.64
Kota Probolinggo	2015	19	5.86	8.17	1437500	17.63	21.19	14.05	33.84	13.32
Kota Probolinggo	2016	13	5.88	7.97	1603000	16.59	37.42	9.28	27.5	9.2
Kota Probolinggo	2017	17	5.88	7.83	1735247	19.41	22.44	18.9	29.96	9.29
Kota Probolinggo	2018	17	5.94	7.20	1886388	20.83	20.7	16.3	31.69	10.48
Kota Probolinggo	2019	21	5.94	6.91	2137864	18.95	22.58	20.68	24.4	13.38
Kota Mojokerto	2014	9	5.83	6.42	1250000	8.55	19.23	18.95	42.39	10.91
Kota Mojokerto	2015	13	5.74	6.16	1437500	4.73	14.75	14.85	48.52	17.18
Kota Mojokerto	2016	6	5.77	5.73	1603000	9.2	38.15	10.83	30.00	11.84
Kota Mojokerto	2017	5	5.65	5.73	1735247	10.22	15.96	22.58	37.58	13.65
Kota Mojokerto	2018	6	5.8	5.50	1886388	9.82	16.84	19.98	40.87	12.5
Kota Mojokerto	2019	5	5.75	5.15	2263665	6.88	14.3	23.47	39.74	15.6

Lampiran 2: Hasil Regresi Data Panel

• Output Chow Test

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	96.319664	(37,182)	0.0000
Cross-section Chi-square	689.561186	37	0.0000

• Output Hausman Test

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	32.298736	8	0.0001

• Output Fixed Effect Model

Dependent Variable: LNY_OUTMIGRASI
Method: Panel EGLS (Cross-section weights)
Date: 08/03/21 Time: 01:56
Sample: 2014 2019
Periods included: 6
Cross-sections included: 38
Total panel (balanced) observations: 228
Linear estimation after one-step weighting matrix

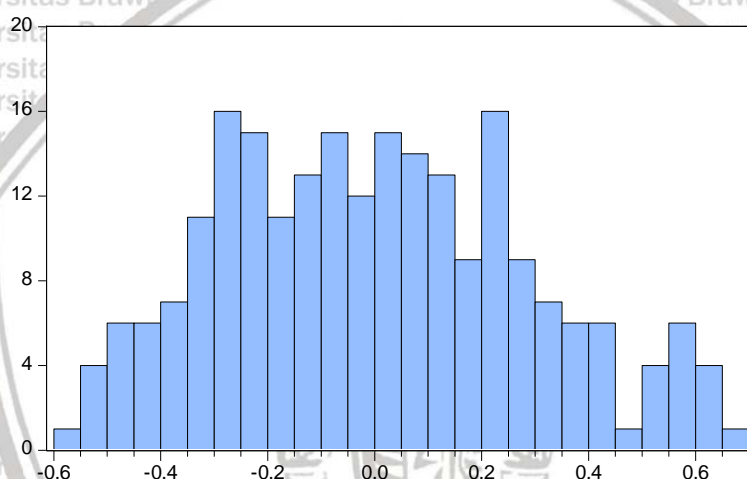
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-385.3615	163.5763	-2.355852	0.0195
X1_PDRB	-0.009536	0.011512	-0.828366	0.4085
X2_KEMISKINAN	-0.079928	0.029780	-2.683961	0.0079
LN3_UMP	-0.305925	0.136242	-2.245458	0.0259
X4_TS	3.982444	1.631009	2.441706	0.0156
X4_SD	3.933798	1.632334	2.409923	0.0170
X4_SMP	3.951613	1.630565	2.423462	0.0164
X4_SMA	3.935153	1.630641	2.413255	0.0168
X4_PT	3.940053	1.628905	2.418836	0.0166

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

Weighted Statistics			
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561

• Output Uji Normalitas



Series: Standardized Residuals
Sample 2014 2019
Observations 228

Mean 1.19e-17
Median -0.014366
Maximum 0.678641
Minimum -0.599101
Std. Dev. 0.286304
Skewness 0.249480
Kurtosis 2.426748

Jarque-Bera 5.486994
Probability 0.064345

• Output Uji Multikolinearitas

	X1_PDRB	X2_KEMISKINAN	LN3_UMP	X4_TS	X4_SD	X4_SMP	X4_SMA	X4_PT
X1_PDRB	1.000000	-0.310959	0.097039	-0.321346	-0.066008	0.097305	0.252737	0.175522
X2_KEMISKINAN	-0.310959	1.000000	-0.341307	0.751231	0.464098	-0.262599	-0.721641	-0.652221
LN3_UMP	0.097039	-0.341307	1.000000	-0.277152	-0.347158	0.354395	0.334861	0.154275
X4_TS	-0.321346	0.751231	-0.277152	1.000000	0.328080	-0.411809	-0.806430	-0.613824
X4_SD	-0.066008	0.464098	-0.347158	0.328080	1.000000	-0.189443	-0.749151	-0.723434
X4_SMP	0.097305	-0.262599	0.354395	-0.411809	-0.189443	1.000000	0.151246	-0.097346
X4_SMA	0.252737	-0.721641	0.334861	-0.806430	-0.749151	0.151246	1.000000	0.807267
X4_PT	0.175522	-0.652221	0.154275	-0.613824	-0.723434	-0.097346	0.807267	1.000000

- **Output Uji Heteroskedasitas**

Weighted Statistics			
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561

- **Output Uji Autokorelasi**

Weighted Statistics			
R-squared	0.989581	Mean dependent var	9.178909
Adjusted R-squared	0.987004	S.D. dependent var	5.961774
S.E. of regression	0.319745	Sum squared resid	18.60713
F-statistic	384.1223	Durbin-Watson stat	1.903765
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.969664	Mean dependent var	6.205949
Sum squared resid	20.94771	Durbin-Watson stat	1.514561